Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

Convenções colectivas de trabalho:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

. . .

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

. . .

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

. . .

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.os 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira convenção requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que no território nacional se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes; os outorgantes da segunda convenção requereram a extensão aos mesmos empregadores e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2520, dos quais 462 (18,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 92 (3,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de horário especial de trabalho, o subsídio de turno e o abono mensal para falhas, todos em 2,5 %, os subsídios de deslocações e serviço externo, entre 2,3 % e 2,6 %, e o subsídio de refeição, em 3,4 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções. No entanto, as compensações previstas na cláusula 54.ª, n.º 10, relativas ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtores destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.ª, n.º 10, desde 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 133, dos quais 33 (24,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 13 (9,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo VII da tabela salarial do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode

ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores administrativos e fogueiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 480, dos quais 79 (16,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 33 (6,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. São as pequenas e médias empresas que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção exclui da sua aplicação as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas por regulamentação colectiva específica, mantendo-se tal exclusão no texto da portaria.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.os 19 e 22, de 22 de Maio e de 15 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 308, dos quais 102 (33,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 19 e 22, de 22 de Maio e de 15 de Junho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Centro).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão a todos os trabalhadores de todas as profissões e categorias nela previstas e a todas as empresas que se dediquem às actividades abrangidas pela convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 4315, dos quais 2667 (61,8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 713 (16,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,3 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial» (anexo IV) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio por turno e o abono para falhas, com um acréscimo de 2,4 %, e o subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção tem área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto os concelhos

de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria, actividades também abrangidas pelos CCT celebrados pelas ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de Junho de 2008, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial» (anexo IV) apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial do anexo IV e os montantes das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Sul).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sities (distrito de Setúbal), se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes que na área da convenção se dediquem às mesmas actividades e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 265, dos quais 54 (20 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 46 (17,4 %) auferem retribuições até 4 % inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o prémio de venda, com acréscimos, respectivamente, de 1,6 % e 12,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) encontram-se igualmente abrangidos pelo CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões. A fim de evitar situações de concorrência de regulamentação colectiva, naqueles concelhos a presente extensão só se aplica a empregadores filiados na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço. Por outro lado, em toda a área da convenção, aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria e comércio de panificação e ‘trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea *a*) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II da convenção apenas é objecto de ex-

tensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às relações de trabalho entre os empregadores filiados na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, nem filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos inscritos na FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, a então FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos — actual FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas deduziram oposição à extensão do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 4, de 29 de Janeiro de 2007, razão pela qual foram excluídos do regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 1239/2007, publicada no *Diário da República,* 1.ª série, n.º 184, de 24 de Setembro, e 35, de 22 de Setembro de 2007. Tendo em consideração que a convenção de 2007 contém um conjunto de normas que regulamentam a prestação do trabalho no sector de actividade abrangido que não são aplicáveis aos trabalhadores filiados ou representados pelas associações sindicais atrás referidas e que a alteração objecto da presente extensão apenas actualiza a tabela salarial e os valores de cláusulas de conteúdo pecuniário, procede-se à exclusão desses trabalhadores.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacte da extensão da tabela salarial, em virtude de o contrato colectivo de trabalho de 2007 ter procedido à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que nos sectores abrangidos pela convenção existem 152 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, a retribuição do trabalho nocturno em regime de laboração contínua, em 2,3 %, as ajudas de custo, em cerca de 2,5 %, o subsídio de alimentação, em 2,4 %, e os subsídios de refeição devidos por prestação de trabalho suplementar, entre 2,4 % e 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Não conferindo a convenção qualquer eficácia retroactiva, a extensão determina a produção de efeitos da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário a partir do dia 1 do mês seguinte ao da sua entrada em vigor. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 18.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, na sequência do qual o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas deduziram oposição. As associações sindicais oponentes pretendem que a extensão não seja aplicável aos trabalhadores por elas representados. Considerando que o projecto de extensão tornado público já excluía os trabalhadores representados por estas associações sindicais, à excepção dos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, mantém-se a exclusão já prevista e procede-se, ainda, à exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as mesmas empresas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de Junho de 2008, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos inscritos na FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 18.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

Lisboa, 20 de Outubro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego,* n.os 42, de 15 de Novembro de 2004, 42, de 15 de Novembro de 2005, 38, de 15 de Outubro de 2006, e 34, de 15 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 188 empregadores e 1800 trabalhadores.

5 — Sempre que neste CCTV se leia a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCTV referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 2.ª-A

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolon-

gado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

Cláusula 9.ª

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.ª

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.ª

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores que por escrito o solicitarem e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará: nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

3 — As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.ª, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.ª

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

a) Competência;
b) Zelo profissional e assiduidade;
c) Antiguidade;
d) Melhores habilitações literárias.

2 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

3 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata ao fim do período limite de prática.

4 — Os praticantes de biselador, colocador, cortador, espelhador, foscador artístico a ácido, foscador artístico a areia (vidro plano), moldureiro, montador de caixilhos de alumínio, operador de máquina automática de serigrafia, operador de máquina de corte de chapa de vidro, operador de máquinas CNC, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo, operador de transformção de vidro e serralheiro de caixilhos de alumínio serão promovidos a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

5 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, montador de aquários electrificados, montador de componentes eléctricos, montador de espelhos e molduras, montador de espelhos electrificados, montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas, operador de máquina de polir e fazer aresta, operador de máquinas de foscagem, operador de máquinas de molduras e polidor

(vidro plano) serão promovidos a pré-oficial decorrido um ano naquela categoria.

6 — Os pré-oficiais das categorias enumeradas no n.º 4 serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquelas categorias e os pré-oficiais das categorias enumeradas no n.º 5 serão promovidos a oficial decorrido um ano naquelas categorias.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

7 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos do número anterior, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

8 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

9 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

10 — No caso previsto no n.º 7 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

11 — Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após um ano de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário de escritório do 1.º ano e ou a caixeiro do 1.º ano;

b) Os estagiários de escritório e ou caixeiro, logo que perfaçam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a estagiários e ou caixeiro do 2.º ano e a assistente administrativo e ou caixeiro ao fim de um ano nessa mesma categoria.

12 — Profissões que não requerem aprendizagem: soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

Cláusula 13.ª-A

Formação profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 13.ª-B

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 13.ª-E;

f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 13.ª-C

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 13.ª-D

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obriga-

tória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação do, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 13.ª-E

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

Cláusula 13.ª-F

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade das empresas, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação nas empresas, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

d) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não forem organizadas sob a responsabilidade das empresas por motivo que lhes seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com a respectiva empresa, nele desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.ª

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 16.ª

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedido ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.ª;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.ª-A

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.ª-B

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

Cláusula 16.ª-C

Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 17.ª

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e*) da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.ª

Cláusula 19.ª

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

5 — A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro da colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos da alínea *b*) do número seguinte;

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

6 — Relativamente ao acordo de cedência, terá de se acautelar o seguinte:

a) A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta;

b) O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador;

c) Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

7 — O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

8 — O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 20.ª

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de *in labor*, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de *in labor* só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá

de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério da Segurança Social e Trabalho e ao sindicato.

Cláusula 23.ª

Limite do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 24.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segundas horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \text{ x remuneração mensal}}{52 \text{ x número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 25.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horários de trabalho.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 25 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

3 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

4 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

5 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

6 — O acréscimo referido nos n.os 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.os 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

8 — Os acréscimos referidos nos n.os 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

9 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 26.ª

Retribuições mínimas

1 — *a*) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 27.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 28.ª

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhar.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará às trabalhadoras que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente nos n.os 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 5,50.

2 — Para os efeitos do número anterior considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

3 — O subsídio de alimentação previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

Cláusula 30.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 31.ª

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 32.ª

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 24.ª As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das

horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre a 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.ª

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas ao subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 4.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.ª

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 500, enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.ª

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 36.ª

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.ª

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufira € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 38.ª

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e

meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos salvo se o trabalhador pretender gozá-Ias nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.ª

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 40.ª

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 41.ª

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.ª

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 43.ª

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 44.ª

Ausência Inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{V/hora} = \frac{\text{V/dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 45.ª

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-Io, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 46.ª

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 47.ª

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 47.ª

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído,

nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimentos de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas *d*), *e*) e *f*) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando prova que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.ª

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.os 1, 2 e 3 da cláusula 17.ª

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 49.ª

Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.ª

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 52.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes.

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 53.ª

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.ª

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 55.ª

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.
2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.
3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.
4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.
5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.
6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.
7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.
8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 56.ª

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas *b*), *c*), *d*) e *f*) do número anterior, terá direito a indemnização.

Cláusula 57.ª

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.
2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.
3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.
4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 58.ª

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.
2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.
3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.
4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 58.ª-A

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a uma licença obrigatória de cinco dias úteis sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 58.ª-B

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 58.ª-C

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea *a*) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.ª

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 58.ª-D

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que previamente tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha

sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

Cláusula 59.ª

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 60.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.ª

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.ª terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9 — As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.ª-C, a fim de responder a todas as necessidades.

10 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

11 — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção:

Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho os trabalhadores que, cumulativamente reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titular de CAP (certificado de aptidão profissional) emitido pelas entidades com competência para o efeito;

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titular de CAP emitido pelas entidades com competência para o efeito.

12 — Para além das situações previstas nas cláusulas seguintes e na legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, as empresas não podem, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos de qualquer natureza para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares

exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

Cláusula 61.ª-A

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos dos regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;
Mudança de posto ou de funções;
Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 61.ª-B

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 61.ª-C

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.ª- B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 61.ª-D

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.ª-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.ª-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 61.ª-E

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.ª-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

Cláusula 61.ª-F

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 62.ª

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.ª

Cláusula 63.ª

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 64.ª

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XI

Das comissões paritárias

Cláusula 65.ª

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

a) Em plenário de vogais;

b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 66.ª

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;

b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 67.ª

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas, quer os sindicatos.

Cláusula 68.ª

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;

b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;

c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;

d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

a) Conter o motivo do pedido da reunião;
b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.ª deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso, desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que nas deliberações da comissão paritária não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas dentre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e aos assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 69.ª

Regulamentos internos

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIII

Sanções disciplinares

Cláusula 70.ª

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 71.ª

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho até seis dias;
d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*), *d*) e *e*) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;

d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado;

e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c*) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 73.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 74.ª

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 75.ª

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 76.ª

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 77.ª

Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 78.ª

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas (*). — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de planificação. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stocagem e expedição de vidros transformados, recolhe e trata elementos para a elaboração de programas, com base em pedidos de previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações, controla o cumprimento dos programas estabelecidos e assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de guarda-livros (*). — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante de operador de máquina de serigrafia (*). — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante de operador de vidro laminado. — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substitui-lo.

Ajudante preparador de termos (*). — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Arrumador de chapa (*). — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissões menos qualificados.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo (*). — É o trabalhador que coadjuva o operador.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por biseI o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa (*). — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

Caixa de balcão (*). — É o trabalhador que recebe numerário ou cheques, segundo as normas internas da empresa, em pagamento de mercadoria.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os Ievantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carregador de chapa (*). — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-Ihe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens através de mecanismos automáticos e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-Ihe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;

Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;

Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento — a massas e seu prévio isolamento; montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros e procede à preparação e limpeza das superfícies através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto, projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis, pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza, classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos, calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de conta, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades, preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor, prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagem de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económica financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros, elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata e guarnece os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Dactilógrafo (*). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis) executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector e efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Director (de Serviços Administrativos, de Recursos Humanos, de Vendas e Comercialização, de Publicidade e Relações Públicas, de Compras e Distribuição, de Serviços Informáticos, de Serviços de Investigação e Desenvolvi-

mento, de Produção da Indústria Transformadora e de Serviços Financeiros). — É o trabalhador responsável pela gestão, programação, organização e coordenação técnica ou administrativa das actividades da empresa na sua área de intervenção específica.

Director de serviços. — É o trabalhador que chefia, controla, dirige e coordena um determinado serviço, seja de produção ou administrativo, tendo uma ou mais secções sob a sua responsabilidade.

Director-geral. — É o responsável que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de caixotaria (*). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se houver.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escriturário (*). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Estagiário de escritório e ou caixeiro. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém (*). — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (*chapa de vidro*). — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gerente. — É o responsável pela gestão e controlo na execução geral dos trabalhos e orientações definidas.

Guarda-livros (*). — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor (*). — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição procurando detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva, efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples, determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas, organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos, e providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de aquários electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominantemente montar aquários electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente revitar os aquários em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas dimensões adequadas, prodecer à ligação dos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpada.

Montador de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

Montador de candeeiros. — É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Montador de componentes eléctricos. — É o trabalhador que procede à montagem de diversos componentes de sistemas de iluminação, agrupando-os num só ou em vários para serem colocados nos aquários por funcionários com essa categoria.

Montador de espelhos e molduras. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

Montador de espelhos electrificados. — É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as chapas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas. — É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Montador de termos (*). — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

Operador de máquina CNC. — É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina de balancé (*). — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca manual ou mecanicamente na mesa de corte chapa de vidro. Introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de corte de molduras. — É o trabalhador que introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente, mediante a moldura em vara já feita e executa o corte e montagem da moldura.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função

proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de foscagem. — É o trabalhador que introduz o vidro ou o espelho na máquina de foscagem. O trabalhador executa a tarefa manualmente ou controla a máquina quando a foscagem é automática.

Operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador mecanográfico (*). — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de movimentação de cargas. — É o operador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, todas as operações de movimentação de produtos com complexidade e exigência técnica, materiais, matéria-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição de produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação do vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de transformação de vidro. — É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa, realiza estudos e análises sob a orientação de chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior, pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Operador de vidro laminado. — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-Ihe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodelas nos potes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Preparador de termos (*). — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Responsável comercial. — É o trabalhador responsável pelo departamento de vendas, competindo-lhe recrutar e dar formação adequada a uma equipa de vendas, fazer prospecções de mercado e desenvolvê-lo, abrir novos clientes, assegurar e controlar as cobranças. Organizar eventos a nível nacional e ou estrangeiro.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de caixilhos de alumínio. — É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa. Realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de garantia da qualidade de aquários. — É o trabalhador que verifica em conformidade os processos de qualidade do produto, com base no padrão, de acordo com as normas e procedimentos técnicos. É o trabalhador que demonstra formação adequada ao domínio e conhecimentos técnicos e específicos nesta área.

Técnico de informática. — É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos tais como *hardware, software* e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.

Técnico de laboratório de aquários. — É o trabalhador que desenvolve e executa actividades de apoio técnico destinadas a ensaios, pesquisa e validação. Realiza análises de materiais e substâncias em geral, utilizando métodos específicos para cada caso. Observa e efectua a leitura dos resultados obtidos. Elabora relatórios parciais e finais de acordo com as diversas fases em análise.

Técnico de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular de certificado de aptidão profissional do nível III que, ao nível da função exigida, orienta e executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos superiores.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas da maior especialização e responsabilidade. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau 1 ou grau 2.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobe os problemas de natureza contabilista, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico--financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes ou outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau II.

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho. — É o trabalhador titular do certificado de aptidão profissional de nível V que para além da exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador de chapa de vidro (*). — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc., limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de operador de máquina de serigrafia (*);
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano (*);
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano *(nova)*;
Lavador;
Servente de limpeza;
Verificador/embalador;

Grupo 2:

Ajudante de preparador de termos (*);
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de composição *(nova)*;
Dactilógrafo do 2.º ano (*);
Montador de componentes eléctricos *(nova)*;
Operador de máquina de corte de molduras *(nova)*;
Operador de máquina de serigrafia;
Servente;

Grupo 3:

Ajudante de motorista;
Contínuo;
Dactilógrafo do 3.º ano (*);
Fiel de armazém (*);
Montador de candeeiros *(nova)*;
Montador de espelhos e molduras;
Montador de termos (*);
Preparador de termos (*);
Operador de máquina de balancé de 3.ª (*);
Operador de máquina de foscagem *(nova)*;
Verificador de chapa de vidro (*);

Grupo 4:

Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo (*);
Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Caixa de balcão (*);
Caixeiro até dois anos (*);
Condutor de máquinas industriais;
Dactilógrafo do 4.º ano (*);
Escriturário até dois anos (*);
Escolhedor de casco *(nova)*;
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano *(nova)*;
Operador de máquina de balancé de 2.ª (*);
Montador de aquários B;
Montador de espelhos electrificados;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Serralheiro civil de 3.ª (*);
Serralheiro mecânico de 3.ª (*);
Telefonista;
Torneiro mecânico de 3.ª (*);

Grupo 5:

Arrumador de chapa (*);
Carregador de chapa (*);
Caixoteiro de vidro plano;
Cozinheiro;
Embalador;
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Operador mecanográfico até dois anos (*);
Serralheiro civil de 2.ª (*);
Serralheiro mecânico de 2.ª (*);
Montador de aquários electrificados *(nova)*;
Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano;
Torneiro mecânico de 2.ª (*);

Grupo 6:

Agente de planificação *(nova)*;
Caixeiro de dois até três anos (*);
Cobrador;
Escriturário de dois até três anos (*);
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Oficial electricista com menos de três anos (*);
Operador de máquina de corte de chapa de vidro (*);
Operador de máquina de balancé de 1.ª (*);
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Operador de movimentação de cargas *(nova)*;
Pedreiro ou trolha;
Técnico de garantia da qualidade de aquários *(nova)*;

Grupo 7:

Afinador de máquinas (*);
Biselador;
Caixa (*);
Caixeiro;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de turno de composição *(nova)*;
Chefe de turno de escolha *(nova)*;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro;
Desenhador;
Encarregado de caixotaria (*);
Encarregado de embalagem;
Escriturário com mais de três anos (*);
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Montador de caixilhos de alumínio;
Motorista de pesados;
Oficial de electricista;
Operador afinador de máquina automática de serigrafia;
Operador de composição *(nova)*;
Operador de fornos de têmpera de vidro;
Operador de transformação de vidro *(nova)*;
Operador de máquina CNC;
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro *(nova)*;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador mecanográfico com mais de dois anos (*);
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico;

Promotor de vendas;
Serralheiro de caixilhos de alumínio;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Torneiro mecânico;
Vendedor;

Grupo 8:

Ajudante de guarda-livros (*);
Assistente administrativo *(nova)*;
Caixa principal;
Chefe de secção;
Comprador;
Medidor (*);
Medidor orçamentista;
Secretário de direcção;
Sub-encarregado;
Técnico comercial *(nova)*;
Técnico de informática;
Técnico industrial do grau 1 *(nova)*;
Técnico de laboratório de aquários *(nova)*;
Técnico de segurança e higiene no trabalho *(nova)*;

Grupo 9:

Contabilista *(nova)*;
Encarregado;
Guarda-livros (*);
Inspector de vendas;

Grupo 10:

Chefe de serviços;
Encarregado geral;
Responsável comercial *(nova)*;
Técnico industrial do grau 2 *(nova)*;
Técnico oficial de contas I *(nova)*;
Técnico superior de segurança e sigiene no trabalho *(nova)*;
Tesoureiro;

Grupo 11:

Director de Compras e Distribuição *(nova)*;
Director de Produção da Indústria Transformadora *(nova)*;
Director de Publicidade e Relações Públicas *(nova)*;
Director de Recursos Humanos *(nova)*;
Director de Serviços *(nova)*;
Director de Serviços Administrativos *(nova)*;
Director de Serviços de Investigação e Desenvolvimento *(nova)*;
Director de Serviços Financeiros *(nova)*;
Director de Serviços Informáticos *(nova)*;
Director de Vendas e Comercialização *(nova)*;
Gerente *(nova)*;
Técnico oficial de contas II *(nova)*;

Grupo 12:

Director-geral *(nova)*.

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remuneração
1	533,20
2	561
3	603
4	625
5	641,50
6	651
7	672,50
8	700
9	767
10	900
11	1 250
12	1 500

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 22,75.

Tabela de praticantes e pré-oficias

Praticante até dois anos — € 426;
Praticante até um ano — € 426;
Pré-oficial de biselador, colocador, cortador, espelhador, foscador artístico a ácido, foscador artístico a areia (vidro plano), moldureiro, montador de caixilhos de alumínio, operador de máquina automática de serigrafia, operador de máquina de corte de chapa de vidro, operador de máquinas CNC, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo, operador de transformação de vidro, serralheiro de caixilhos de alumínio:

1.º ano — € 495,60;
2.º ano — € 555,86;

Pré-oficial de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, montador de aquários electrificados, montador de componentes eléctricos, montador de espelhos e molduras, montador de espelhos electrificados, montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas, operador de máquina de polir e fazer aresta, operador de máquinas de foscagem, operador de máquinas de molduras, polidor (vidro plano) do 1.º ano — € 466,76;
Colocador de vidro auto — € 555,86.

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

1 — Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
2 — Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão % da mesma remuneração;

Porto, 16 de Outubro de 2008.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, presidente da direcção.
Paulo Pimenta, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, se declara que a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 16 de Outubro de 2008. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 7 de Julho de 2008.

Pela Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 23 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 271/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 16101 e 16102;
Painéis de madeira — CAE 16211, 16212 e 16213;
Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 16220, 16230, 16240, 16291, 33190, 32995 e 43320;
Mobiliário — CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094 e 95240;
Importação e exportação de madeiras — CAE 46130 e 46731;

estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.
2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.
3 — Os valores constantes das cláusulas 39.ª, 40.ª e 46.ª, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.
4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e bem assim os valores identificados nas cláusulas 39.ª-A, 40.ª-A e 46.ª-A do presente CCT.
5 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 55 000 trabalhadores e 5000 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das funções que as caracterizam, grupos e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa, aos sindicatos respectivos, dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 4.ª

Condições e regras de admissão

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível:

4 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

5 — Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

6 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnicos de vendas.

7 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiros.

8 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

Cláusula 5.ª

Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado, no qual conste categoria profissional, vencimento, horário, local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 6.ª

A — Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde, por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico, a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma que possam verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não são prejudicados pelo exercício da actividade na empresa, deverão:

4 — Anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade;

5 — Para os demais trabalhadores estes exames efectuar-se-ão de dois em dois anos.

6 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo.

B — Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a optimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica, que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva, deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspeccionados regular e periodicamente.

C — Higiene e segurança no trabalho

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.

2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas, e, deste modo, optimizar os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços da IGT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

Cláusula 7.ª

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de 4 anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos de centros referidos no n.º 3 ou o curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido o período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

Cláusula 8.ª

Antiguidade e aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

Cláusula 9.ª

Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

Cláusula 10.ª

Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um, designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

Cláusula 11.ª

Tirocínio

a) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.ª

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo IV, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado de oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado

poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.ª

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operário não especializado; programador de fabrico e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam o curso de formação técnico profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

7 — Quando cessar um contrato com o praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

c) Dos trabalhadores técnicos de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar o curso técnico-profissional e logo que o completem serão promovidos a:

a) Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;

b) Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

Cláusula 12.ª

Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria que possuía à data de incorporação militar.

Cláusula 13.ª

Proporcionalidade de quadros

a) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.ª não pode ser inferior a 50 % dos profissionais de 2.ª

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1.ª	2.ª	3.ª	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	-	1	2
5	1	1	1	2
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	2	2	3
10	2	2	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

c) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será, no máximo de 50 % do número de técnicos de vendas.

d) Dos trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

2 — Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

3 — O número de estagiários não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

4 — Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.ª e escriturários de 2.ª ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias.

Quadro base para classificação de escriturários

Categoria profissional	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1.ª	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2.ª	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, promoções mínimas previstas nestes contrato.

e) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será observado obrigatoriamente o seguinte quadro de densidade:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional este terá de ser classificado no mínimo como oficial;

d) Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

f) Dos trabalhadores da restauração

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um ecónomo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.ª quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10 %, ou quando, para o seu bom funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro

4 — Nos refeitórios de 2.ª será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

g) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.ª não poderá nunca ser inferior a 50 % dos oficiais de 2.ª

h) Dos trabalhadores de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

Cláusula 14.ª

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

a) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado como base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciado pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo I-A e um ano grupo I-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.ª classe que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.os 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado

pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.ª

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

c) Dos trabalhadores electricistas

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;

2) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;

3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

d) De outros trabalhadores

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnico de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em que completem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.ª

5 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade ao serviço.

e) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.ª, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.ª

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.ª do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1 da alínea *a*) da cláusula 13.ª

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

Cláusula 16.ª

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador,

devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

l) Ministrar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 17.ª

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;

g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

h) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

i) Diminuir a retribuição e baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

m) Conduzir-se dolosa ou ilegitimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

Cláusula 18.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 19.ª

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 20.ª

Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto esta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando *n* o número de trabalhadores.

7 — O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 21.ª

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 22.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 23.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra, com pré-aviso de vinte e quatro horas. A parte notificada, invocando motivos justificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse, caso, a mesma realizar-se-á nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas em casos extraordinários poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto neste contrato.

Cláusula 24.ª

Quotizações sindicais

1 — As empresas, quando solicitado, por escrito, pelo trabalhador, procederão à dedução do valor da quota sindical na retribuição, remetendo essa quantia à associação sindical em que o trabalhador está inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no número anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se que a solicitação expressa não é necessária por parte do trabalhador, nos casos em que, actualmente, as empresas já se encontrem a proceder ao envio desse desconto nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Duração de trabalho

Cláusula 25.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, divididas por cinco dias, salvo para os profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas, para os quais o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas.

6 — Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

7 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador este pode ser isento de horário de trabalho nos termos e condições previstas na lei.

8 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial nos termos da lei.

Cláusula 26.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.ª

Trabalho a termo

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

4 — A admissão de trabalhador a termo obriga à celebração de contrato reduzido a escrito, no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

Cláusula 28.ª

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.os 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — Se o trabalho suplementar ocorrer imediatamente a seguir ao período normal de trabalho e tiver duração superior a uma hora, haverá uma interrupção de dez minutos entre o termo do horário de trabalho normal e o início da prestação do trabalho suplementar.

7 — A entidade empregadora deverá comunicar a realização do trabalho suplementar com a antecedência de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

Cláusula 30.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;
b) 75 % da retribuição na segunda hora;
c) 100 % da retribuição para as restantes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuada.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa fornecerá a refeição nocturna ou pagará o valor equivalente previsto na cláusula 40.ª do presente contrato.

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Quanto à organização do trabalho por turnos aplica-se o regime legal vigente.

3 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10 % sobre a remuneração normal.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição junto ao posto de trabalho. Este período é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

Cláusula 32.ª

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Ao trabalhador-estudante aplicar-se-á o regime legal vigente.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 33.ª

Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Quando um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo em disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos 12 meses antecedentes à data da alteração.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

Cláusula 34.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao trabalhador num dos últimos três dias do mês a que respeita, em numerário, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH — remuneração horária;
RM — remuneração mensal;
N — número horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.

Cláusula 35.ª

Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias profissionais e substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tenha aptidão profissional para tal e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, devendo ser informado do tempo previsível dessa alteração por escrito

2 — Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

Cláusula 36.ª

Incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

Cláusula 37.ª

Folha de pagamento

1 — No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bom como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior, devendo o trabalhador assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 38.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes condições:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, ocorrido no ano a que respeita.

Cláusula 39.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 15,75, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 39.ª-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 18,85, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

Cláusula 40.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a € 2,95.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 40.ª-A

Subsídio de almoço (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a € 2,95.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 41.ª

Definição de deslocação

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

Cláusula 42.ª

Deslocação com regresso diário à residência

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
c) Pagamento de horas suplementares, nos termos da cláusula 30.ª

Cláusula 43.ª

Deslocação sem regresso diário à residência

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas, terá direito ao seguinte:

a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso;
c) Subsídio de vencimento de 20% sobre o salário base.
d) Na hipótese de a deslocação sem regresso a casa ser superior a 15 dias consecutivos, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, remunerado, a gozar durante a semana seguinte ao seu regresso a acordar com a entidade empregadora.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte

técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea *c*) do número anterior.

Cláusula 44.ª

Doença de trabalhador deslocado

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

Cláusula 45.ª

Profissionais de serviço itinerante

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

Cláusula 46.ª

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço, jantar ou ceia — € 6,40.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 46.ª-A

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes (aglomerados/contraplacados)

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
b) O almoço, se tiver de tomá-las antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,75;
Almoço e jantar — € 7,65;
Ceia — € 3,85.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 47.ª

Deslocações em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo/95.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na integra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 48.ª

Descanso semanal e complementar

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 49.ª

Feriados

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios previstos na lei, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

Cláusula 50.ª

Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25 %, nos termos e condições estabelecidos por lei.

Cláusula 51.ª

Férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

7 — A duração do período de férias é aumentada, a partir de 1 de Janeiro de 2005, desde que verificado o disposto na legislação em vigor para o efeito.

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9 — O trabalhador admitido com contrato cuja a duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias, neste caso, ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, devendo, na falta de acordo, a marcação e a afixação do mapa de férias respeitar o disposto na legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias aplica-se a legislação vigente.

12 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 52.ª

Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.ª

Subsídio de férias

Além do disposto na cláusula 51.ª, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.ª

Interrupção e alteração de férias

1 — Se, depois de marcadas as férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nos termos previstos na lei.

4 — Ocorrendo doença do trabalhador durante o período de férias, aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 57.ª

Tipo de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

1) Cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

2) Dois dias consecutivos, contados nos termos desta alínea, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

3) O disposto na alínea *b*), n.º 1), aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

c) Dádiva de sangue, durante um dia;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação sindical, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As que por lei forem como tal qualificadas;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 58.ª

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *d*) do n.º 4 da cláusula 57.ª, salvo disposição legal em contrário;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de retribuição.

4 — Nos termos previstos na alínea *f*) do n.º 4 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — O empregador pode, após a comunicação, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

7 — A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

9 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas, considerando-se, ainda, que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 61.ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 62.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se à entidade patronal para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 63.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.ª

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denuncia.

Cláusula 65.ª

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 66.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea *a*) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.
3 — No caso previsto na alínea *b*) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 67.ª

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforme por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.
2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 68.ª

Cessação do contrato de trabalho por revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.
2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.
5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.
6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 69.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ocorrer, nos termos da lei, por:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
b) Despedimento colectivo;
c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 70.ª

Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento disciplinar;
b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 71.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.
2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.
4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais ou das previstas neste contrato;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 72.ª

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias se for de duração inferior.
3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.
4 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.
5 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência, conforme previsto na legislação em vigor.

Cláusula 73.ª

Transmissão da empresa e estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 74.ª

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos que desempenhou.
2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.
3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete ao empregador, directamente ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 76.ª

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
4 — A suspensão do trabalhado não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.
6 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 77.ª

Processo disciplinar — Formalismo

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa

causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 78.ª

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 79.ª

Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

Cláusula 80.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 81.ª

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados facto não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos na legislação aplicável.

13 — Com a notificação da nota de culpa a entidade patronal pode suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição. A suspensão poderá, no entanto, ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais facto e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

14 — No caso de se tratar de microempresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Condições particulares do trabalho

Cláusula 82.ª

Funções das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 83.ª

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efei-

tos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas *c*), *d*) e *e*) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea *d*) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, declaração, sobre compromisso de honra, na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

Cláusula 84.ª

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 85.ª

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.ª

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 87.ª

Serviços de medicina do trabalho

As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 88.ª

Prevenção e controlo do alcoolismo

1 — A entidade patronal pode impedir a venda de bebidas alcoólicas no interior das instalações fabris, bem como o consumo das mesmas, quando tal se mostre essencial para a segurança dos trabalhadores e dos equipamentos.

2 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

3 — Considera-se que está sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista no referido Código.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes deste CCT, patronais e sindicais, deverão durante o ano em curso, pelas formas julgadas mais convenientes, proceder à divulgação do teor desta cláusula junto dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Cláusulas finais e transitórias

Cláusula 89.ª

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Cláusula 90.ª

Condições específicas dos trabalhadores de restauração

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;

Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.ª;

Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.ª

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente os classificam como profissionais do sector de restauração têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em € 4 mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador do sector de restauração auferir na empresa.

Cláusula 91.ª

Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

Cláusula 92.ª

Diuturnidades

As partes signatárias consideram relevante integrar neste CCT uma referência ao processo de extinção das diuturnidades no sector da indústria da fileira de madeira.

Assim:

O instituto diuturnidades foi gradualmente eliminado (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1994, 18, de 15 de Maio de 1998, e 30, de 15 de Agosto de 2002);

O texto da cláusula de extinção das diuturnidades refere que «às remunerações fixadas na tabela salarial aplicável aos sectores de produção e apoio constante do presente CCT acrescerá o montante atribuído a título de diuturnidades vencidas até à presente data, enquanto o trabalhador se mantiver na mesma categoria profissional»;

«Da mudança da categoria profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente quanto ao valor da retribuição auferida até esta data, considerando-se retribuição a remuneração base acrescida da (s) diuturnidade (s) vencida (s)»;

A partir de 2002, o instituto diuturnidades foi definitivamente eliminado, devendo, no entanto, o conteúdo da cláusula de extinção ser respeitado nas situações aí previstas.

Cláusula 93.ª

Sucessão de regulamentação

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2005, 27, de 22 de Julho de 2006, e 24, de 29 de Junho de 2007, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Funções de produção (serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado geral	547,50
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	510
III	Decorador Dourador de 1.ª Entalhador de 1.ª Escultor de 1.ª Pintor-decorador de 1.ª Restaurador-pintor de móveis antigos de 1.ª	473,50
	Dourador de 2.ª Entalhador de 2.ª Escultor de 2.ª Estofador-controlador Gravador de 1.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
IV	Orçamentista	463,50
	Pintor-decorador de 2.ª	
	Planteador	
	Programador de máquina CNC	
	Restaurador-pintor de móveis antigos de 2.ª	
	Verificador-controlador de qualidade	
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1.ª	459,50
	Bagueteiro de 1.ª	
	Cadeireiro de 1.ª	
	Carpinteiro de 1.ª	
	Embutidor de 1.ª	
	Encolador de 1.ª	
	Envernizador de 1.ª	
	Estofador de 1.ª	
	Expedidor	
	Fresador-copiador de 1.ª	
	Gravador de 2.ª	
	Marceneiro de 1.ª	
	Mecânico de madeiras de 1.ª	
	Moldureiro de 1.ª	
	Montador de casas pré-fabricadas de 1.ª	
	Operador de autoclave (preservação de madeiras)	
	Operador de máquina de CNC	
	Perfilador de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Polidor de 1.ª	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	
	Riscador de madeiras	
	Serrador de 1.ª	
	Torneiro de madeiras de 1.ª	
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2.ª	445,50
	Bagueteiro de 2.ª	
	Cadeireiro de 2.ª	
	Cardador de pasta para enchimento de 1.ª	
	Carpinteiro de 2.ª	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou *dumper* ou porta-paletes auto	
	Cortador de tecidos e papel de 1.ª	
	Costureiro-controlador	
	Emalhetador de 1.ª	
	Embutidor de 2.ª	
	Empalhador de 1.ª	
	Encerador de móveis de 1.ª	
	Encolador de 2.ª	
	Envernizador de 2.ª	
	Estofador de 2.ª	
	Fresador-copiador de 2.ª	
	Macheador de 1.ª	
	Marceneiro de 2.ª	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	
	Moldureiro de 2.ª	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2.ª	
	Montador de colchões de 1.ª	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	
	Operador de linha automática de painéis	
	Operador de linha de serra lixadora de 1.ª	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeiras	
	Operador de máquinas de corte plano de 1.ª	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes)	
	Operador de máquina de debroar colchões de 1.ª	
	Operador de mesa de comandos	
	Operador de orladoras de 1.ª	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1.ª	
	Operador de serra programável de 1.ª	
	Perfilador de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Polidor de 2.ª	
	Preparador de colas	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	
	Respigador de 1.ª	
	Seleccionador e medidor de madeira e placas	
	Serrador de 2.ª	
	Torneiro de madeiras de 2.ª	
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1.ª	436,50
	Assentador de móveis (cozinha e outros)	
	Canteador de folha	
	Cardador de pasta para enchimento de 2.ª	
	Casqueiro de 1.ª	
	Cesteiro de 1.ª	
	Cortador de tecidos ou papel de 2.ª	
	Costureiro de 1.ª	
	Emalhetador de 2.ª	
	Empalhador de 2.ª	
	Encerador de móveis de 2.ª	
	Encerador de soalhos	
	Encurvador mecânico de 1.ª	
	Estojeiro	
	Facejador de 1.ª	
	Guilhotinador de folha de 1.ª	
	Lixador de 1.ª	
	Macheador de 2.ª	
	Marceneiro de artigos de *ménage* de 1.ª	
	Montador de colchões de 2.ª	
	Montador de ferragens de 1.ª	
	Montador de móveis de 1.ª	
	Operador de alinhadeira de 1.ª	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	
	Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica	
	Operador de linha de serra lixadora de 2.ª	
	Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas	
	Operador de máquina de corte lateral de 1.ª	
	Operador de máquina de corte plano de 2.ª	
	Operador de máquina de debruar colchões de 2.ª	
	Operador de máquina de fresar artigos de *ménage*	
	Operador de máquina de perfurar de 1.ª	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1.ª	
	Operador de máquinas de tornear madeira de 1.ª	
	Operador de orladora de 2.ª	
	Operador de pantógrafo de 1.ª	
	Operador de serra dupla de linha automática de 2.ª	
	Operador de serra de esquadriar de 1.ª	
	Operador de serra programável de 2.ª	
	Operador de serra de recortes	
	Operador de serra tico-tico de 1.ª	
	Pré-oficial ([1])	
	Prensador de 1.ª	
	Preparador-classificador e separador de folha	
	Respigador de 2.ª	
	Acabador de canelas e lançadeiras de 2.ª	
	Balanceiro (pesador)	
	Caixoteiro	
	Casqueiro de 2.ª	
	Cesteiro de 2.ª	
	Costureiro de 2.ª	
	Embalador	
	Encurvador mecânico de 2.ª	
	Escolhedor ou seleccionador de parquetes	
	Facejador de 2.ª	
	Formulador de parquetes	
	Forrador de urnas funerárias	
	Guilhotinador de folha de 2.ª	
	Lixador de 2.ª	
	Marceneiro de artigos de *ménage* de 2.ª	
	Montador de cadeiras	
	Montador de estofos	
	Montador de ferragens de 2.ª	
	Montador de móveis de 2.ª	
	Moto-serrista	
	Movimentador de cubas ou estufas	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VIII	Movimentador de vagonas Operador de abicadora Operador de alinhadeira de 2.ª Operador de armazém do secador de folha Operador de bobinagem de folhas Operador-centrador de toros Operador de cutelo Operador de diferencial eléctrico Operador de máquina de acolchoar Operador de máquina de corte lateral de 2.ª Operador de máquina de formular parquetes Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha Operador de máquina de perfurar de 2.ª Operador de máquina de pirogravura Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2.ª Operador de máquina de tornear madeira de 2.ª Operador de máquina de triturar madeira Operador de pantógrafo de 2.ª Operador de serra de esquadriar de 2.ª Operador de serra tico-tico de 2.ª Operador de retestadeira Prensador de 2.ª Traçador de toros	433
IX	Abastecedor de prensa Alimentador de linha automática de painéis e portas Alimentador de máquina de tacos ou parquetes Descascador de toros Encastelador-enfardador Enchedor de colchões e almofadas Grampeador-precitador Lustrador Manobrador de porta-paletas Moldador de embalagem Operário indiferenciado Pré-oficial ([2]) Seleccionador de recortes de placas	427
X	Ajudante Praticante de 2.º ano	(*) 340,80
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 340,80
XII	Aprendizes: Do 4.º ano Do 3.º ano Do 2.º ano Do 1.º ano	(*) 340,80

([1]) De categorias dos níveis V e VI.
([2]) De categorias dos níveis VII e VIII.
(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Técnico de engenharia graus IV e V Técnico de engenharia grau III	716,50
I-B	Técnico de engenharia grau II	677,50
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços (ESC) Chefe de vendas (COM) Contabilista (ESC) Desenhador-projectista (TD) Maquetista-coordenador (TD) Medidor-orçamentista-coordenador (TD) Programador de informática (ESC) Técnico de engenharia grau I-B Técnico de *software* (ESC)	635
III	Chefe de compras (COM) Encarregado (CC) Encarregado (EL) Encarregado (MET) Encarregado de armazém (COM) Enfermeiro-coordenador (ENF) Técnico de engenharia grau I-A Tesoureiro (ESC)	594,50
IV	Chefe de cozinha (HOT) Chefe de equipa (EL) Comprador de madeira Desenhador (com mais de seis anos) (TD) Encarregado de cantina (HOT) Enfermeiro A (ENF) Inspector de vendas (COM) Medidor (com mais de seis anos) (TD) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) (TD) Secretário de direcção (ESC)	517,50
V	Afinador de máquinas de 1.ª (MET) Aplainador mecânico de 1.ª (MET) Caixa (ESC) Caixeiro 1.ª (COM) Canalizador de 1.ª (MET) Carpinteiro de toscos de 1.ª (CC) Cobrador (COM) Desenhador (de três e seis anos) (TD) Electricista (oficial) (EL) Electricista de conservação industrial (oficial) (EL) Enfermeiro (B) (ENF) Escriturário de 1.ª (ESC) Estucador de 1.ª (CC) Fiel de armazém (COM) Fogueiro de 1.ª (FOG) Fresador mecânico de 1.ª (MET) Mandrilador mecânico de 1.ª (MET) Mecânico auto de 1.ª (MET) Medidor (de três a seis anos) (TD) Medidor-orçamentista (até três anos) (TD) Motorista de pesados (ROD) Promotor de vendas (COM) Serralheiro civil de 1.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (MET) Serralheiro mecânico de 1.ª (MET) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (MET) Técnico de vendas (COM) Torneiro mecânico de 1.ª (MET) Trolha ou pedreiro de 1.ª (CC)	501
VI	Afinador de máquinas de 2.ª (MET) Aplainador mecânico de 2.ª (MET) Aprovador de madeiras (COM) Assentador de revestimentos e pavimentos de 1.ª (CC) Caixeiro 2.ª (COM) Canalizador de 2.ª (MET) Carpinteiro de toscos de 2.ª (CC) Cimenteiro de 1.ª (CC) Cozinheiro (HOT) Desenhador (até três anos) (TD) Ecónomo (HOT) Escriturário de 2.ª (ESC) Estucador de 2.ª (CC) Fogueiro de 2.ª (FOG) Fresador mecânico de 2.ª (MET) Funileiro-latoeiro de 1.ª (MET) Limador-alisador de 1.ª MET) Mandrilador mecânico de 2.ª (MET) Mecânico auto de 2.ª (MET) Medidor (até três anos) (TD)	456,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Motorista de ligeiros (ROD) Pedreiro de 1.ª (CC) Pintor de 1.ª (CC/MET) Rebarbador de 1.ª (MET) Serralheiro civil de 2.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (MET) Serralheiro mecânico de 2.ª (MET) Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (MET) Torneiro mecânico de 2.ª (MET) Trolha ou pedreiro de 2.ª(CC)	
VII	Afinador de máquinas de 3.ª (MET) Aplainador mecânico de 3.ª (MET) Arameiro de 1.ª (MET) Assentador de revestimentos e pavimentos de 2.ª (CC) Caixeiro 3.ª (COM) Canalizador de 3.ª (MET) Cimenteiro de 2.ª (CC) Despenseiro (HOT) Escriturário de 3.ª (ESC) Fogueiro de 3.ª (FOG) Fresador mecânico de 3.ª (MET) Funileiro-latoeiro de 2.ª (MET) Limador-alisador de 2.ª (MET) Lubrificador de 1.ª (MET) Mandrilador mecânico de 3.ª (MET) Mecânico auto de 3.ª (MET) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1.ª (MET) Pedreiro de 2.ª (CC) Pintor de 2.ª (CC/MET) Pré-oficial do 2.º ano (EL) Rebarbador de 2.ª (MET) Serralheiro civil de 3.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (MET) Serralheiro mecânico de 3.ª (MET) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (MET) Telefonista (ESC) Torneiro mecânico de 3.ª (MET)	440
VIII	Arameiro de 2.ª (MET) Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (FOG) Limador-alisador de 3.ª (MET) Lubrificador de 2.ª (MET) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2.ª (MET) Pintor de 3.ª (CC/MET) Pré-oficial do 1.º ano (EL) Rebarbador de 3.ª (MET)	436,50
IX	Arameiro de 3.ª (MET) Empregado de refeitório ou cantina (HOT) Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano (FOG) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3.ª (MET)	432,50
X	Ajudante do 2.º ano (EL) Ajudante de motorista (GAR) Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (FOG) Contínuo (maior de 21 anos) (ESC) Empregado de limpeza (HOT) Estagiário do 3.º ano (ESC) Guarda-rondante Operário indiferenciado (MET) Porteiro (maior de 21 anos) Servente (COM/CC) Tirocinante do 2.º ano (TD)	430
XI	Ajudante do 1.º ano (EL) Caixeiro-ajudante (COM) Estagiário do 2.º ano (ESC) Contínuo (menor de 21 anos) (ESC) Porteiro (menor de 21 anos) Servente de limpeza (ESC) Tirocinante do 2.º ano (TD)	427
XII	Estagiário do 1.º ano (ESC) Praticante do 2.º ano (MET) Praticante do 3.º ano (TD)	(*) 340,80
XIII	Praticante do 1.º ano (MET) Praticante do 2.º ano (CC) Praticante de 2.º ano (TD) Praticante de armazém do 2.º ano (COM) Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos (COM)	(*) 340,80
XIV	Aprendiz do 2.º período (EL) Aprendiz do 4.º ano (MET) Estagiário (HOT) Paquete de 17 anos (ESC) Praticante do 1.º ano (CC) Praticante do 1.º ano (TD) Praticante de armazém do 1.º ano (COM) Praticante de caixeiro do 1.º ano (COM)	(*) 340,80
XV	Aprendiz do 1.º período (EL) Aprendiz do 2.º ano (CC) Aprendiz do 2.º ano (HOT) Aprendiz do 3.º ano (MET) Paquete de 16 anos (ESC)	(*) 340,80
XVI	Aprendiz do 1.º ano (CC) Aprendiz do 1.º ano (HOT) Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET)	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de fabrico Encarregado geral Técnico de fabrico	757
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	671,50
III	Subencarregado de secção Subencarregado de turno	612
IV	Agente de planeamento e controlo Operador de nível I Orçamentista Verificador ou controlador de qualidade	582,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
V	Carpinteiro em geral de 1.ª Desenrolador de 1.ª Encolador de 1.ª (contraplacados) Encolador-formador de 1.ª Guilhotinador de folha de madeira Operador de nível II Prensador de 1.ª Preparador de colas — encolador Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª Recepcionista de material de 1.ª Serrador de *chariot* de 1.ª	524,50
VI	Apontador Carpinteiro em geral de 2.ª Condutor de empilhador, grua, tractor ou *dumper* Desenrolador de 2.ª Encolador de 1.ª (partículas) Encolador de 2.ª (contraplacados) Encolador-formador de 2.ª Formador Lamelador de 1.ª Manobrador de porta-paletes auto Operador de nível III Prensador de 2.ª Preparador de colas Preparador de folha Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª Recepcionista de material de 2.ª Seleccionador medidor de madeiras Serrador de *chariot* de 2.ª Serrador de portas e placas de 1.ª Serrador de serra de fita de 1.ª	484
VII	Balanceiro (pesador) Controlador de secador de folha Encolador de 2.ª (partículas) Lamelador de 2.ª Lixador de 1.ª Pré-oficial (1) Prensador de 1.ª (folheados) Rebarbador de chapa Recepcionista de material de 3.ª Reparador de placas de 1.ª Serrador de portas e placas de 2.ª Serrador de serra circular de 1.ª Serrador de serra de fita de 2.ª	436
VIII	Assistente de laboração Classificador de placas Lixador de 2.ª Movimentador de cubas e estufas Prensador de 2.ª (folheados) Reparador de placas de 2.ª Serrador de serra circular de 2.ª Traçador de toros	428
IX	Descascador de toros Grampeador-precintador Operário indiferenciado Pré-oficial (2)	427
X	Praticante do 2.º ano	(*) 340,80
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 340,80
XII	Aprendiz do 4.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano	(*) 340,80

(1) De categorias dos níveis V e VI.
(2) De categorias dos níveis VII e VIII.
(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
0	Director-geral	1 608,50
1	Adjunto de administração Licenciado/bacharel do grau VI	1 319
2	Licenciado/bacharel do grau V	1 136,50
3	Director de serviços Licenciado/bacharel do grau IV	969,50
4	Analista de informática Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Chefe de laboratório Chefe de vendas Contabilista/técnico de contas Licenciado/bacharel do grau III	873
5	Assistente operacional Desenhador/projectista Inspector administrativo Licenciado/bacharel do grau II Maquetista-coordenador Medidor-orçamentista-coordenador Programador de informática Técnico de laboratório Técnico de *software*	804
6	Agente de métodos Assistente comercial Bacharel do grau I-B Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe do movimento Chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) Enfermeiro-coordenador	735
7	Guarda-livros Licenciado do grau I Programador mecanográfico Tesoureiro Bacharel do grau I-A Chefe de equipa — EL Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Escriturário principal Encarregado de cantina Inspector de vendas Medidor (com mais de seis anos) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) Planeador de informática Planificador Preparador de trabalhos Secretário de direcção Subchefe de secção Seguidor	631
	Afinador de máquinas de 1.ª Agente de tráfego Aplainador mecânico de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefe de cozinha Chefe de turno (HOT) Comprador de madeiras Desenhador de três a seis anos	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
8	Electricista (oficial)	568
	Electricista de conservação industrial (oficial)	
	Electromecânico	
	Encarregado de refeitório	
	Enfermeiro A	
	Escriturário de 1.ª	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª (MET)	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1.ª	
	Fresador de mecânico de 1.ª	
	Mandrilador mecânico de 1.ª	
	Mecânico auto de 1.ª	
	Medidor (de três a seis anos)	
	Medidor-orçamentista (até três anos)	
	Motorista de pesados	
	Operador de computador	
	Operador mecanográfico	
	Programador de fabrico (com mais de um ano)	
	Promotor de vendas	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	
	Soldador por electroarco oxi-aceltileno de 1.ª	
	Torneiro mecânico de 1.ª	
	Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2.ª	530,50
	Aplainador mecânico de 2.ª	
	Aprovador de madeiras	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	
	Assentador de revestimentos de 1.ª	
	Assentador de tacos ou parquetes de 1.ª	
	Caixeiro de 2.ª	
	Canalizador de 2.ª	
	Capataz	
	Carpinteiro de tosco de 1.ª	
	Cimenteiro de 1.ª	
	Cobrador	
	Conferente	
	Desenhador (até três anos)	
	Desempenador de 1.ª	
	Ecónomo	
	Empregado de serviços externos	
	Escriturário de 2.ª	
	Esteno-dactilógrafo	
	Estocador de 1.ª	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (MET)	
	Fogueiro de 2.ª	
	Fresador de mecânico de 2.ª	
	Funileiro-latoeiro de 1.ª	
	Limador-alisador de 1.ª	
	Mandrilador mecânico de 2.ª	
	Mecânico auto de 2.ª	
	Medidor (até três anos)	
	Montador de material de fibrocimentos de 1.ª	
	Motorista (ligeiros)	
	Operador de máquinas de balancés de 1.ª	
	Operador de registos de dados	
	Pedreiro de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Rebarbador de 1.ª	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
	Soldador por electroarco oxi-aceltileno de 2.ª	
	Torneiro mecânico de 2.ª	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	
10	Afinador de máquinas de 3.ª	486
	Aplainador mecânico de 3.ª	
	Arameiro de 1.ª	
	Arquivista técnico (com mais de quatro anos)	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	
	Assentador de revestimentos de 2.ª	
	Assentador de tacos ou parquetes de 2.ª	
	Caixa de balcão	
	Caixeiro de 3.ª	
	Canalizador de 3.ª	
	Carpinteiro de tosco de 2.ª	
	Cimenteiro de 2.ª	
	Controlador de informática	
	Cozinheiro	
	Desempenador de 2.ª	
	Dispenseiro	
	Enfermeiro B	
	Escriturário de 3.ª	
	Estucador de 2.ª	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª (MET)	
	Fogueiro de 3.ª	
	Fresador de mecânico de 3.ª	
	Funileiro-latoeiro de 2.ª	
	Lavador-lubrificador de 1.ª	
	Limador-alisador de 2.ª	
	Lubrificador de 1.ª	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	
	Mecânico auto de 3.ª	
	Montador de material de fibrocimentos de 2.ª	
	Operador heliográfico (com mais de quatro anos)	
	Operador de máquinas de balancés de 2.ª	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1.ª	
	Pedreiro de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Programador de fabrico (até um ano)	
	Pré-oficial do 2.º ano	
	Rebarbador de 2.ª	
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	
	Soldador por electroarco oxi-acetileno de 3.ª	
	Telefonista	
	Torneiro mecânico de 3.ª	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	
11	Arameiro de 2.ª	455,50
	Arquivista técnico (até quatro anos)	
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano	
	Desempenador de 3.ª	
	Lavador-lubrificador de 2.ª	
	Limador-alisador de 3.ª	
	Lubrificador de 2.ª	
	Operador heliográfico (até quatro anos)	
	Operador de máquinas de balancés de 3.ª	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2.ª	
	Pintor de 3.ª	
	Pré-oficial do 1.º ano	
	Preparador de laboratório de 1.ª	
	Rebarbador de 3.ª	
12-A	Ajudante de motorista	433
	Arameiro de 3.ª	
	Cafeteiro	
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano	
	Controlador-caixa	
	Copeiro	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3.ª	
	Preparador de laboratório de 2.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
12-B	Empregado de balcão Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Entregador de materiais (distribuidor) Lavador-lubrificador de 3.ª Lubrificador de 3.ª	432,50
13-A	Ajudante de 2.º ano electricista Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano Contínuo (maior de 21 anos) Estagiário do 3.º ano (ESC) Guarda-rondante Lavador Porteiro (maior de 21 anos) Preparador de laboratório de 3.ª Tirocinante do 2.º ano	428
13-B	Empregado de refeitório ou cantina Operário indiferenciado (MET) Servente (CC — COM)	427
14-A	Ajudante do 1.º ano electricista Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Estagiário do 2.º ano (ESC) Porteiro (menor de 21 anos) Tirocinante do 1.º ano	427
14-B	Servente de limpeza	427
15	Estagiário do 1.º ano (ESC) Praticante do 2.º ano (MET) Praticante do 3.º ano (TD)	427
16	Praticante do 1.º ano (MET) Praticante do 2.º ano (TD) Praticante do 2.º ano (CC) Praticante de armazém do 2.º ano Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos	427
17	Aprendiz do 2.º período (EL) Aprendiz do 4.º ano (MET) Estagiário (HOT) Paquete de 17 anos Praticante do 1.º ano (CC) Praticante do 1.º ano (TD) Praticante de armazém do 1.º ano Praticante de caixeiro do 1.º ano	(*) 340,80
18	Aprendiz do 1.º período (EL) Aprendiz do 2.º ano (CC) Aprendiz de 2.º ano (HOT) Aprendiz do 3.º ano (HOT) Paquete de 16 anos	(*) 340,80
19	Aprendiz do 1.º ano (CC) Aprendiz de 1.º ano (HOT) Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET)	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Chefe de turno	755
2-A	Coordenador de processo	625
2-B	Coordenador de processo de reserva	576
3	Chefe de turno de reserva Condutor de veículos industriais pesados (oficial principal) Operador de máquinas grupo A (oficial principal)	544,50
4	Condutor de veículos industriais ligeiros (oficial principal) Condutor de veículos industriais pesados Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras Operador do desfibrador Operador de linha de calibragem e lixagem Operador de linha de formação e prensagem Operador da máquina de formação Operador de descascador-destroçadeira Operador de linha de pintura Operador de linha de preparação de linha de fibras Operador de prensa Operador de serras e calibradoras Operador de serras principais Operador de máquinas grupo B (oficial principal) Verificador-controlador de qualidade	527
5-A	Condutor de veículos industriais ligeiros Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento Operador de reserva Operador de serra automática Operador do descarregador da prensa	482
5-B	Operador de máquina do grupo C (oficial principal)	466
5-C	Operador de máquina do grupo C: Operador de *charriot* Operador de máquina de cortina Operador de serra de fita	450,50
5-D	Operador de máquina do grupo D (oficial principal)	446
5-E	Ajudante de operador de prensa Lavador de redes e pratos Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas Operador de serras de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Operador de reserva Operador do carregador de vagonas Operador do descarregador de vagonas	430,50
6	Ajudante de postos diversos Classificador de placas Praticante	427
7	Aprendiz	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Director-geral	1 603,50
I-B	Director de departamento	1 445
I-C	Director de serviços	1 258,50
II-A	Chefe de serviços I Controlador de gestão Técnico I	1 134,50
II-B	Chefe de serviços II Técnico II	995
III-A	Chefe de secção I Desenhador projectista I Programador de informática I: Programador de aplicações Programador de *software* Programador de exploração Técnico III	803
III-B	Chefe de secção II Desenhador projectista II Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serração Encarregado de refeitório, bar e economato Programador de informática II: Programador de aplicações Programador de *software* Programador de exploração Técnico IV Técnico de agricultura Técnico de instrumentação	731
III-C	Subchefe de secção	700
IV-A	Assistente comercial (principal) Caixa (oficial principal) Chefe de grupo Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Encarregado armazém de placas e acabamentos Encarregado armazém e preparação de madeiras Encarregado de serração Escriturário (oficial principal) Preparador auxiliar de trabalho Secretário de direcção Vendedor (oficial principal) Tesoureiro (oficial principal)	631
IV-B	Analista (oficial principal) Electricista (oficial principal) Instrumentista Metalúrgico (oficial principal)	583,50
V-A	Assistente comercial de 1.ª Caixa Comprador de madeiras Desenhador (de três a seis anos) Escriturário de 1.ª Programador da conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1.ª Tesoureiro Vendedor (mais de um ano)	568
V-B	Analista de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro (oficial principal) Cozinheiro (oficial principal) Electricista de 1.ª Fiel de armazém (oficial principal) Fiel de armazém de sobressalentes Fogueiro (oficial principal) Mecânico auto de 1.ª Mecânico de instrumentos de 1.ª Pedreiro (oficial principal) Pintor (oficial principal) Pintor auto de 1.ª Polidor de 1.ª Programador de fabrico Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	545
VI-A	Assistente comercial de 2.ª Desenhador (até três anos) Escriturário de 2.ª Motorista de pesados Telefonista de 1.ª Telefonista PPCA-recepcionista de 2.ª Vendedor (menos de um ano)	529,50
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes Analista de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de 1.ª Electricista de 2.ª Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Lubrificador (oficial principal) Mecânico auto de 2.ª Mecânico de instrumentos de 2.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Pintor auto de 2.ª Polidor de 2.ª Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	513,50
VI-C	Apontador Balanceiro (oficial principal) Capataz de exploração Cozinheiro de 1.ª Lubrificador de 1.ª	481,50
VII-A	Assistente comercial de 3.ª Balanceiro Canalizador de 3.ª Carpinteiro de 2.ª Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3.ª Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1.ª Escriturário de 3.ª Mecânico auto de 3.ª Mecânico de instrumentos de 3.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pintor auto de 3.ª Polidor de 3.ª Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Telefonista de 2.ª Telefonista PPCA-recepcionista de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª	464
VII-B	Analista de 3.ª	447,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VII-C	Caixeiro Carpinteiro de 3.ª Lubrificador de 2.ª Motorista de ligeiros	432
VIII	Contínuo Entregador de ferramentas de 2.ª Estagiário de 2.º ano Lubrificador de 3.ª Preparador de laboratório	428,50
IX	Ajudante de fogueiro Caixoteiro (estrados) Cozinheiro de 2.ª Embalador Empregado de balcão Guarda Telefonista de 3.ª Verificador	427,50
X	Cozinheiro de 3.ª Estagiário do 1.º ano Guarda de balneário Indiferenciado	427
XI	Auxiliar de serviços Preparador de cozinha	(*) 340,80
XII-A	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo.

ANEXO II

Definição de funções

A) Sector de produção

Abastecedor de prensa. — É o trabalhador que, predominantemente, introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

Acabador de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

Acabador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de madeira, lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

Acabador de jogos e brinquedos;
Acabador de móveis;
Acabador de peças de madeira para armas;
Acabador de talha de pantógrafo.

Alimentador de linha automática de painéis ou portas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

Alimentador de máquina de parquetes ou tacos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

Assentador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a moveis.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas *(baguettes)* para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que, predominantemente, faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Cadeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como Renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categoria aqui englobada: cadeireiro de estilo clássico.

Caixoteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes, ligando-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas.

Canteador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

Cardador de pasta para enchimento. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias para carros;
Carpinteiro de coronhas;
Carpinteiro de estores;
Carpinteiro de moldes ou modelos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cesteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

Condutor de empilhador, grua, tractor, «dumper» ou porta-paletas auto. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor *dumper;*
Manobrador de porta-paletas auto.

Cortador de tecidos ou papel. — É o trabalhador que, predominantemente, corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquete-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;
Cortador de tecidos para colchões;
Cortador de tecidos.

Costureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas, estojos, cabendo-lhe inspeccionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;
Costureiro de estofos;
Costureiro de estojeiro;
Costureiro de umas funerárias.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Dourador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o trabalho de aplicação de folhas de ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;
Dourador de ouro fino.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;
Embalador de parquetes.

Embutidor (marcheteiro). — É o trabalhador que, predominantemente, executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, predominantemente, desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que, predominantemente, dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom financiamento da linha ou linhas de produção.

Encastelador-enfardador. — É o trabalhador que, predominantemente, encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc.; escolhe e procede ao enfardamento ou paletização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico, ou outros elementos necessários à embalagem.

Encerador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as superfícies de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;
Encerador de soalhos.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

Encolador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizado processos mecânicos ou manuais aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotadas de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em altos e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais; trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Envernizador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

Escolhedor ou seleccionador de parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, escolhe ou selecciona os elementos de parquete, de acordo com determinadas especificações.

Escultor. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe figuras em madeira.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de estofagem, montagem e enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem, agrafagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;
Estofador de estilo clássico.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Estojeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

Expedidor. — É o trabalhador que, predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Formulador de parquetes. — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo determinada fórmula, num tabuleiro próprio; aplica cola e coloca as folhas de papel para solidizar os mesmos.

Forrador de urnas funerárias. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

Gravador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categoria englobada: gravador de peças de madeira para armas.

Lixador/lustrador. — É o trabalhador que, predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda a tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

Macheador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar; toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

Manobrador de porta-paletas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz um porta-paletas.

Marceneiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Marceneiro de artigos de «ménage» (artesanato). — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas; lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldador de embalagem. — É o trabalhador que, predominantemente, executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante agrafagem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes*, de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Montador de cadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que, predominantemente procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

Montador de colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Montador de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofo.

Montador de ferragens. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis, ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

Montador de ferragens em móveis;
Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;
Montador de ferragens em urnas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

Moto-serrista. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente, abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

Movimentador de vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, movimenta as vagonas à entrada e saídas das câmaras.

Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções com equipamento

de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como funções verificação do bom funcionamento do equipamento e sua manutenção.

Operador de abicadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

Operador de alinhadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

Operador de armazém do secador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

Operador de autoclave (preservação de madeiras). — É o trabalhador que, predominantemente, efectua as tarefas inerentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

Operador de bobinagem de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia posteriormente.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

Operador centrador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

Operador de cutelo. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

Operador de diferencial eléctrico. — É o trabalhador que opera com um diferencial eléctrico, entendendo-se por diferencial eléctrico um dispositivo de elevação de cargas que dispõe de movimentos de elevação e transversais.

Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de linha de serra lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra lixadora.

Operador de máquinas de acolchoar. — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

Operador de máquinas de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

Operador de máquina de corte lateral. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas e embalagens.

Operador de máquina de corte plano. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes). — É o trabalhador que controla a viscosidade e a gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática ou não de acabamentos.

Operador de máquinas de debruar colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina de debruar colchões.

Operador de máquina de tacos e parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina ou conjunto de máquina de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;
Operador de máquina de tacos e parquetes.

Operador de máquina de fresar (artigo de «ménage»). — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma fresadora, procede a diversas operações no fabrico de artigo de *ménager.*

Operador de máquina de juntar ou secar folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores, assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;
Operador de secador de folha.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de pirogravura. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

Operador de máquina de tornear madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado; monta os ferros rotativos e afina-os, tendo em vista o diâmetro a obter; introduz no transportador os blocos de material a trabalhar; verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido; coloca a peça num receptáculo adequado.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

Operador de mesa de comandos. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

Operador de orladora. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar e cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

Operador de restestadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

Operador de serra dupla de linha automática. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e contralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

Operador de serra de esquadriar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

Operador de serra programável. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

Operador de serra de recortes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador de serra tico-tico. — É o trabalhador que, predominantemente, com uma máquina de fazer peças de madeiras dotada de uma pequena serra faz curtos movimentos alternativos.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionando carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas, transporte das mesmas para os diferentes sectores da empresa; auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquina de moldurar, topia ou plaina de três ou quatro faces.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, prepara e limar os mesmos.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que, predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

Planteador. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

Polidor. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com um fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;
Polidor mecânico e à pistola.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;
Preparador de colas (encolador).

Preparador-classificador e separador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, classifica, procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;
Preparador de folha.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

Respigador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de respigar.

Restaurador-pintor de móveis antigos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de restauro em móveis e em molduras, de pintura.

Riscador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma relação de peças, planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

Seleccionador e medidor de madeiras e placas. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

Seleccionador de recortes de placas. — É o trabalhador que, na serra de recorte, recebe estes, seleccionando-os fundamentalmente por medidas, colocando-os nos respectivos lotes.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros, pranchas de madeira e ou

de derivados, nomeadamente *charriot*, serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot;*
Serrador de portas e placas;
Serrador de serra circular;
Serrador de serra de fita;
Serrador de serra simples (serrinha).

Torneiro de madeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador-controlador de qualidade. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

_B_) Funções de apoio

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que, predominantemente, acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos. — É o trabalhador que, predominantemente, assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

Caixa. — É o trabalhador que, predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa e regista o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas para a sua entrega, recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o trabalhador que, predominantemente, corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de tosco. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, de acordo com o encarregado, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantitativos a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informação sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de compras e vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas, assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessário à actividade normal da empresa.

Chefe de escritório, de departamento de divisão ou de serviço. — É trabalho que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chegador. — É o trabalhador que, também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, entrega correspondência, executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições; quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculo que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica com periodicidade as existências e informa superiormente as necessidades de requisição pode ter de efectuar compras de género de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas; com vista a manter as existências

mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão, em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que lima e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizados; limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre de cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador, lava vidros ou persianas.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os; alimenta o balcão do *self-service* de sopas, pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e varre e limpa o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente, também colocar as mesas as refeições.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom fundamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que orienta, coordena vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista, com categoria de oficial, que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda-rondante. — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger e controla as entradas e saídas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos período re-

comendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade um sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados, assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

Pedreiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Controla entradas saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante e satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador; recebe especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; verifica e comprova.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjada, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubo ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos uti-

lizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente, de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos de conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que, possuindo uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida, exerce a sua actividade enquadrada no âmbito de um dos seguintes grupos:

Grupo III — integram-se neste grupo os técnicos de engenharia do grau I-A exercendo actividades profissionais com as seguintes características: executam trabalhos parciais integrados num grupo de trabalho sob orientação técnica de outro técnico: não exercem funções de chefia e ou coordenação.

Grupo II — estão integrados neste grupo os técnicos de engenharia do grau I-B exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Executam funções globais num sector específico da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente estes trabalhos;
3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Grupo I — incluem-se neste grupo os técnicos de engenharia do grau II exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Exercem funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
2) Elaboram o planeamento de projectos a curto prazo.

Este grupo caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia.

Grupo I-A — estão incluídos neste grupo os técnicos de engenharia dos graus III, IV, e V exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Exercem a direcção técnica da empresa;
2) Exercem a direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
3) Exercem a direcção-geral da empresa.

Este grupo caracteriza-se pela tomada de decisão de responsabilidade em todos os assuntos que envolvam grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos a política global e controlo financeiro.

Técnico de «software». — É o trabalhador que estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programado executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO II-A

Definição de funções

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Agente de planeamento e controlo. — É o trabalhador que controla a sequência operacional, tempos, quantidades e matérias-primas de acordo com a direcção fabril.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente de laboração. — É o trabalhador que desempenha diversas tarefas de fabrico, acabamento e acondicionamento, colaborando no manuseamento dos produtos e ou prestando assistência aos operadores das máquinas do processo produtivo.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Chefe de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de produção de unidade fabril de acordo com a direcção.

Classificador de placas. — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam; examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

Condutor de empilhador, grua, tractor ou «dumper». — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

Controlador-secador de folha. — É o trabalhador responsável pelo controlo e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma, podendo abastecer o secador, encastelando ou paletizando a folha produzida.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros, podendo providenciar o abastecimento e descarga das máquinas.

Desenrolador. — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha. Pode proceder à bobinagem da folha desenrolada e providenciar o abastecimento da máquina.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com à direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

Encolador. — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

Encolador-formador. — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Formador. — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira e de outros materiais.

Guilhotinador de folha de madeira. — É o trabalhador que manobra uma guilhotina pneumática ou baina, tendo como finalidade destacar da folha as partes que apresentam deficiências, cortando a folha em dimensões específicas.

Lamelador. — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado e ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira; põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

Lixador. — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

Manobrador de porta-paletes auto. — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz uma porta-paletes auto.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira, auxiliando ao seu abastecimento e colaborando nas operações de limpeza das mesmas.

Operador. — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas, vigia a respectiva alimentação e descarga, vigia o seu funcionamento e as características dos produtos, podendo ser responsável pela laboração de uma linha de fabrico.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Praticante. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio profissional.

Prensador. — É o trabalhador que opera e controla a prensa; em função das dimensões das placas, ajusta pressão e a centragem das placas à prensa. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento.

Preparador de colas-encolador. — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

Preparador de folha. — É o trabalhador que prepara a folha, classifica-a, procedendo a eventuais reparações, seleccionando ainda qualquer tipo de folhas, segundo várias categorias, recebendo-as e procedendo a um exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogéneos, em conformidade com as instruções recebidas, precedendo à sua medição.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Rebarbador de chapa. — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

Recepcionista de material. — É o trabalhador que assegura os procedimentos necessários à recepção dos materiais, verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas e a respectiva documentação e regista eventuais danos e perdas, arrumando-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso.

Reparador de placas. — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «chariot». — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *chariot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de portas e placas. — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

Subencarregado de secção. — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

Subencarregado de turno. — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e que, através de conhecimentos, técnicas e experiências, colabora com a direcção fabril nos estudos para execução de projectos e produção.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Adjunto de administração. — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficinal, analisa projectos, podendo propor a sua alteração, estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Agente de tráfego. — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega, levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcado. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis, quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal, não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num

domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais de isolamento.

Assentador de revestimento. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e, equiparados.

Assentador de tacos ou parquete. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos ou parquete em pavimentos.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviço de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
Organização e elaboração de informação de produtos;
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
Visita e acompanhamento de clientes;
Acompanhamento de reclamações;
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua caracterização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e sua identificação e presta apoio à realização de ensaios, limpeza e arrumação das instalações do laboratório.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e regista as operações de caixa e regista o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço do pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de compras. — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe, a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de laboratório. — E o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades que lhe são propostas. Exerce no laboratório, nos limites da sua competência, funções de direcção, execução e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do laboratório e executa outras tarefas semelhantes.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige, no todo ou em parte, o movimento da camionagem na empresa.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de turno (hotelaria). — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidos e elabora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Chefe de vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Controlador de informática. — É o trabalhador de informática que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrada dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados de

computador; certifica-se do andamento do trabalho, com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total de quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas de meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode empratar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; ler e traduzir, se necessário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessários; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a actividade da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e preço com os discriminados nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das even-

tuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagens e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electromecânico. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e, além disso, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos, assumindo a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão (hotelaria). — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesas as refeições.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Encarregado de refeitório (de 1.ª ou 2.ª). — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.ª ou de 2.ª

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalurgia). — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controlo das existências dos mesmos.

Entregador de materiais (distribuidor). — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes *(stencil)* para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através do ficheiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda-rondante. — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e acessoriamente de as reparar.

Lavador-lubrificador. — É o trabalhador que lava e lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ainda proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Licenciado e bacharel. — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à apreciação técnica;

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, numa mandriladora, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos com distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o, a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerido para o funcionamento dos computadores, e efectuar a leitura dos gráficos, detectando possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador heliográfico. — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica, cortar e dobrar as cópias heliográficas.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede. — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede, palha-de-aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que (predominantemente) executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Planeador de informática. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Planificador. — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante de armazém. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de caixeiro. — E o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que prepara os materiais e reagentes para a realização de ensaios de pequena exigência é está encarregado da limpeza e arrumação do equipamento e instalações do laboratório. Por vezes poderá efectuar pequenas operações auxiliares de laboratório.

Preparador de trabalhos. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligarão, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de modificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica e estuda possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo ou solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e à melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Seguidor. — É o trabalhador que, predominante e habitualmente, chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos e realiza ensaios laboratoriais de exigência elevada tendo ainda a seu cuidado equipamento sofisticado, realizando o tratamento de dados, fazendo a sua interpretação, executando testes laboratoriais às matérias-primas, nas diversas etapas da produção e ao produto final.

Técnico de «software». — É o trabalhador que es*tuda software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são con-

fiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Ajudante de operador de prensa. — É o trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

Ajudante de postos diversos. — É o trabalhador que presta serviços em vários sectores.

Aprendiz. — É o trabalhador, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

Chefe de turno. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

Chefe de turno de reserva. — É o trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Classificador de placas. — É o trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

Condutor de veículos industriais ligeiros. — É o trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que opera com autogruas, rectroescavadoras ou pás-carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

Coordenador de processo. — É o trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

Coordenador de processo de reserva. — É o trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Operador de máquinas do grupo A. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de câmaras. — Vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

Operador do desfibrador. — Opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de verificação da desfibração e refinação efectuadas.

Operador de linha de calibragem e lixagem. — Opera as máquinas de calibrar, lixar e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas características após o corte, calibragem e ou lixagem.

Operador da linha de formação e prensagem. — Opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

Operador de máquina de formação. — Opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

Operador de descascador-destroçadeira. — Garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira, cumprindo indicações do seu superior hierárquico, segundo programas preestabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alentando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

Operador de linha de pintura. — É responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

Operador de linha de preparação de fibras. — Opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o seu funcionamento (da alimentação de estilha até à secagem da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

Operador de prensa. — Opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado com o seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

Operador de serras e calibradoras. — Opera com as serras e calibradoras, garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação e responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicados.

Operador de serras principais. — Vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável

pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

O operador de máquinas do grupo A executa também tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo B. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de destroçadeira. — Controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

Operador de sistema carregador de vagonas. — Opera com o sistema carregador de vagonas (dois carregadores em paralelo) e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de linha de emassamento. — Opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra automática (nomeadamente multisserra e serras angulares). — Opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador do descarregador da prensa. — No sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

O operador de máquinas do grupo B é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo C. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de «chariot». — Regula e manobra o *chariot* destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Operador de máquina de cortina. — Controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

Operador de serra de fila. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentação.

O operador de máquinas do grupo C é também o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo D. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador do descarregador de vagonas. — Opera o descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de máquina perfuradora. — Opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra de portas. — Procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisado pelo operador de serras principais.

Operador de silos. — Regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

Operador de serra de recortes. — Opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador do carregador de vagonas. — Opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de tratamento de águas. — Controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

O operador de máquinas do grupo D é também o responsável pelo equipamento eassegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Lavador de redes e pratos. — É o trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio profissional.

Verificador ou controlador de qualidade. — E o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobressalentes e o substitui sempre que necessário.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, líquido ou sólido, e do tratamento de águas para os geradores de vapor e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos e outros, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Apontador. — É o trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing,* vendas, serviços de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
Organização e elaboração de informação de produtos;
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
Visita e acompanhamento de clientes;
Acompanhamento de reclamações;
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

Balanceiro. — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Caixa. — É o trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda, zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem ao seu encargo o inventário periódico das existências.

Caixoteiro. — É o trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

Capataz de exploração agrícola. — É o trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de pelo menos cinco profissionais com actividades afins.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de gestão. — É o trabalhador que assegura o sistema de recolha de informação para gestão da em presa. Dota de informação todos os responsáveis da empresa, através de relatórios de actividade e outros. Colabora na execução dos orçamentos sectoriais e elabora, consolidando, o orçamento da empresa. Compara as realizações com o orçamento e as normas, analisa os desvios, interpreta os resultados, define tendências e informa os gestores para que seja ajustada a acção, propondo, sempre que possível, medidas correctivas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto,

procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e integração. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Director de departamento. — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — Na dependência do director de departamento, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Electricista. — É o trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

Embalador. — É o trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

Empregado de arquivo. — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário colabora em outras tarefas do sector.

Encarregado de armazém de diversos. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

Encarregado de armazém de placas e acabamentos. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de armazenagem e preparação de madeiras. — É o trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector, com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

Encarregado de carpintaria e serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de refeitório, bar e economato. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas de escritório que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

Fiel de armazém de sobressalentes. — É o trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobressalentes.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação

vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Guarda. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda de balneários. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

Indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos automóveis e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de instrumentos. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

Metalúrgico (oficial principal). — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. O metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes: canalizador, mecânico-auto, pintor-auto, serralheiro, soldador e torneiro.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

Pintor-auto. — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena e procede ao polimento de superfícies metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabela existente.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Programador de conservação. — É o trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex da* conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à analise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas e escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador. Pode ser designado por:

Programador de aplicações. — É o trabalhador que estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

Programador de «software». — É o trabalhador que estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Programador de exploração. — É o trabalhador que estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos e elabora o programa de exploração.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise de informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

Serralheiro. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras.

Soldador. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

Técnico (I e II). — É o trabalhador não abrangido por outras designações específicas previstas neste contrato que possui uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias reconhecidas oficialmente ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhe assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis, e que desempenha funções que exijam tais requisitos.

Técnico (III e IV). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerce funções com exigência de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

Técnico de agricultura. — É o trabalhador, com habilitações de técnico de agricultura, que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

Técnico de instrumentação. — É o trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elabora estudos e projectos, de automatização de equipamentos, podendo desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Telefonista de PPCA-recepcionista. — É o trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectua.

Verificador. — É o trabalhador que procede à marca e pesagem de paletes; verifica a carga de placas para o exterior, opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

ANEXO III

Profissões que não admitem aprendizagem (produção)

Encerador de móveis e outros produtos de madeira.
Encolador.
Montador de cadeiras.
Movimentador de cubas e estufas.
Movimentador de vagonas.
Operador de abicadora.
Operador de bobinagem de folhas.
Operador de máquina de corte plano — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.
Operador de serra de esquadriar.
Operador de máquina de juntar ou secar folha.
Prensador — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 16 anos de idade (inclusive)

Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos.
Operador de alinhadeira.
Operador de calibradora-lixadora.
Operador de retestadeira.
Operador de serra dupla de linha automática.
Perfilador.

Respigador.
Serrador.
Traçador de toros.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 17 anos de idade (inclusive) (produção)

Canteador de folha.
Encastelador-enfardador.
Encurvador mecânico.
Facejador.
Fresador copiador.
Macheador.
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.
Operador de linha automática de painéis.
Operador de linha de serra lixadora.
Operador de máquina de canelas e lançadeiras.
Operador de máquina de corte lateral.
Operador de máquinas de fresar (artigos de *ménage*).
Operador de máquina de perfurar.
Operador de máquina de pirogravura.
Operador de máquina de tacos ou parquetes.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 18 anos de idade (inclusive) (produção)

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta--paletas auto.
Descascador de toros.
Guilhotinador de folha.
Manobrador de porta-paletas.
Motoserrista/traçador de toros.
Operador de cutelo.
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).
Operador de mesa de comandos.
Operador de orladora.
Polidor.
Preparador de colas.

ANEXO IV

Profissões que não obrigam à aprendizagem e apenas exigem um período de prática de seis meses (produção)

Abastecedor de prensa.
Acabador de canelas e lançadeiras.
Acabador de móveis ou outros produtos de madeira.
Alimentador de linhas automáticas de painéis ou portas.
Balanceiro (pesador).
Caixoteiro.
Cortador de tecidos ou papel.
Embalador.
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira.
Encolador.
Escolhedor ou selecionador de parquetes.
Formulador de parquetes.
Forrador de urnas funerárias.
Grampeador ou precintador.
Lixador/lustrador.
Montador de cadeiras.
Montador de colchões.
Movimentador de cubas e estufas (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
Movimentador de vagonas.
Operador de abicadora.
Operador de armazém do secador de folha.
Operador de bobinagem de folhas.
Operador-centrador de toros.
Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas.
Operador de máquina de corte plano (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
Operador de máquina de debroar colchões.
Operador de máquina de tacos e parquetes.
Operador de máquina de juntar ou secar folha.
Operador de máquina de triturar madeira.
Operador de serra de esquadriar.
Operador de serra tico-tico.
Prensador.
Preparador-classificador e separador de folha.

ANEXO V

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:
1.1 — Técnicos da produção e outros:

Técnicos de engenharia (grupos I e I-A).

1.2 — Técnicos administrativos:

Contabilista;
Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (escritório);
Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos da produção e outros:

Agente de métodos;
Encarregado geral;
Técnico de engenharia (grupos II e III).

2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.3 — Encarregados — contramestres:

Chefe de compras;
Chefe de cozinha;
Chefe de equipa (electricista);
Chefe de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado de cantina;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de electricista;
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado de secção;
Encarregado de turno;
Enfermeiro-coordenador;
Inspector de vendas;
Maquetista-coordenador;
Medidor-orçamentista-coordenador.

3 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Comprador de madeira;
Desenhador-projectista;
Embutidor (macheteiro);
Enfermeiro;
Entalhador;
Escultor;
Orçamentista;
Pintor-decorador;
Planteador;
Promotor de vendas;
Restaurador-pintor de móveis antigos;
Serralheiro.

4 — Profissionais qualificados:
4.1 — Administrativos:

Caixa;
Ecónomo;
Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Técnico de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
Afinador de máquinas;
Aplainador mecânico;
Aprovador de madeiras;
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
Bagueteiro;
Cadeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro;
Cimenteiro;
Condutor de empilhador grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto;
Costureiro-controlador;
Cozinheiro;
Desenhador;
Despenseiro;
Dourador;
Electricista (oficial);
Electricista de conservação industrial;
Empalhador;
Encolador;
Envernizador;
Estufador;
Estufador-controlador;
Estojeiro;
Estucador;
Expedidor;
Facejador;
Fogueiro;
Fresador-copiador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Gravador;
Marceneiro;
Marceneiro de artigos de *ménage* (artesanato);
Mandrilador mecânico;
Mecânico auto;
Mecânico de madeiras;
Medidor;
Medidor-orçamentista;
Moldureiro;
Montador de casas pré-fabricadas;
Montador de colchões;
Operador de linha automática de paireis;
Operador de linha de serra lixadora;
Operador de máquina de canelas e lançadeiras;
Operador de máquina de corte plano;
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);
Operador de máquina de fresar (artigos de *ménage*);
Operador de mesa de comandos;
Operador de pantógrafo;
Operador de serra dupla de linha automática;
Operador de serra programável;
Pedreiro;
Perfilador;
Pintor;
Pintor metalúrgico;
Pintor da construção civil;
Polidor;
Pré-oficial electricista;
Respigador;
Riscador de madeiras;
Seleccionador e medidor de madeiras e placas;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
Torneiro de madeira;
Torneiro mecânico;
Trolha;
Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados, administrativos, comércio, produção e outros):

Acabador de canelas e lançadeiras;
Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
Ajudante de motorista;
Arameiro;
Assentador de móveis (de cozinha e outros);
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
Balanceiro (pesador);
Canteador de folha;
Cardador de pasta para enchimento;
Casqueiro;
Cobrador;
Cortador de tecidos ou papel;
Costureiro;
Descascador de toros;
Emalhetador;
Embalador;
Empregado de refeitório ou cantina;
Encastelador (enfardador);
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;
Encolador;
Encurvador mecânico;
Formulador de parquetes;

Forrador de urnas funerárias;
Grampeador ou precintador;
Guilhotinador de folhas;
Limador analisador;
Lixador/lustrador;
Lubrificador;
Macheador;
Manobrador de porta-paletas auto;
Montador de estofos;
Montador de ferragens;
Montador de móveis;
Moto-serrista/traçador de toros;
Movimentador de cubas e estufas;
Operador de alinhadeira;
Operador de bobinagem de folhas;
Operador de calibradora-lixadora;
Operador centrador de toros;
Operador de cutelo;
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;
Operador de secador de folha;
Operador de serra de esquadriar;
Operador de serra de recortes (fibras);
Operador de serra tico-tico;
Operador de máquina de acolchoar;
Operador de máquina de carregar e descarregar vagonas (fibras);
Operador de máquina de corte lateral;
Operador de máquina de debruar colchões;
Operador de máquina para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame;
Operador de máquina para juntar ou secar folha;
Operador de máquina de perfurar;
Operador de máquina de pirogravura;
Operador de máquina de tacos ou parquetes;
Operador de máquinas de tornear madeira;
Operador de máquina de triturar madeira;
Prensador;
Preparador-classificador e separador de folha;
Preparador de colas;
Preparador de lâminas e ferramentas;
Rebarbador;
Telefonista;
Traçador de toros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Abastecedor de prensa;
Alimentador de linha automática de painéis ou portas;
Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;
Chegador;
Contínuo;
Empregado de limpeza (HOT);
Enchedor de colchões e almofadas;
Guarda-rondante;
Moldador de embalagens;
Manobrador de porta-paletas;
Movimentador de vagonas (fibras);
Operador de armazém do secador de folha;
Operador de retestadeira;
Operário indiferenciado;
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Função de produção: serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I	547,50	
II	510	
III	473,50	
IV	463,50	2,90
V	459,50	
VI	445,50	
VII	436,50	
VIII	433	
IX	427	
X	340,80	5,70
XI	340,80	
XII	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de apoio: serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I-A	716,50	
I-B	677,50	
II	635	
III	594,50	
IV	517,50	
V	501	2,90
VI	456,50	
VII	440	
VIII	436,50	
IX	432,50	
X	430	
XI	427	
XII	340,80	
XIII	340,80	5,70

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
XIV	340,80	
XV	340,80	
XVI	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Função de produção: aglomerados, partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I	757	
II	671,50	
III	612	
IV	582,50	2,90
V	524,50	
VI	484	
VII	436	
VIII	428	
IX	427	
X	340,80	5,70
XII	340,80	
XII	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de apoio: aglomerados, partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
0	1 608,50	
1	1 319	
2	1 136,50	
3	969,5	
4	873	
5	804	
6	735	2,90
7	631	
8	568	
9	530,50	
10	486	
11	455,50	
12-A	433	
12-B	432,50	
13-A	428	
13-B	427	
14-A	427	
14-B	427	
15	427	5,70
16	427	
17	340,80	
18	340,80	
19	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de produção/aglomerados fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
1	755	
2-A	625	
2-B	576	
3	544,50	
4	527	2,90
5-A	482	
5-B	466	
5-C	450,50	
5-D	446	
5-E	430,50	
6	427	5,70
7	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função apoio/aglomerados fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I-A	1 603,50	

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I-B	1 445	2,90
I-C	1 258,50	
II-A	1 134,50	
II-B	995	
III-A	803	
III-B	731	
III-C	700	
IV-A	631	
IV-B	583,50	
V-A	568	
V-B	545	
VI-A	529,50	
VI-B	513,50	
VI-C	481,50	
VII-A	464	
VII-B	447,50	
VII-C	432	
VIII	428,50	5,70
IX	427,50	
X	427	
XI	340,80	
XII-A	340,80	
XII-B	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 39.ª

Abono para falhas

Acordado — 2008 — € 15,75.

Cláusula 39.ª-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008 — € 18,85.

Cláusula 40.ª

Subsídio de alimentação

Acordado — 2008 — € 2,95.

Cláusula 40.ª-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008 — € 2,95.

Cláusula 46.ª

Refeições a motoristas

Acordado — 2008:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço, jantar ou ceia — € 6,40.

Cláusula 46.ª-A

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008:

Pequeno-almoço — € 1,75;
Almoço e jantar — € 7,65;
Ceia — € 3,85.

Porto, 16 de Outubro de 2008.

Partes outorgantes:

Pela AIMMP — Associação das Indústrias da Madeira e Mobiliário de Portugal:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

Pedro Oliveira, mandatário.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pela AIMC — Associação de Indústrias de Madeira do Centro:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transporte e Comunicações:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 12 de Junho de 2008. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente.*

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

17 de Junho de 2008.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 17 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 17 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Junho de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 24 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 272/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 16101 e 16102;
Painéis de madeira — CAE 16211, 16212 e 16213;
Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 16220, 16230, 16240, 16291, 33190, 32995 e 43320;
Mobiliário — CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094 e 95240;
Importação e exportação de madeiras — CAE 46130 e 46731;

estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.ª, 40.ª e 46.ª, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e bem assim os valores identificados nas cláusulas 39.ª-A, 40.ª-A e 46.ª-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 55 000 trabalhadores e 5000 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das funções que as caracterizam, grupos e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa, aos sindicatos respectivos, dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 4.ª

Condições e regras de admissão

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível:

4 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

5 — Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

6 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnicos de vendas.

7 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiros.

8 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

Cláusula 5.ª

Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado, no qual conste categoria profissional, vencimento, horário, local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 6.ª

A — Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde, por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico, a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma que possam verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não são prejudicados pelo exercício da actividade na empresa, deverão:

4 — Anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade;

5 — Para os demais trabalhadores estes exames efectuar-se-ão de dois em dois anos.

6 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo.

B — Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a optimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica, que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva, deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspeccionados regular e periodicamente.

C — Higiene e segurança no trabalho

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.

2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas, e, deste modo, optimizar os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços da IGT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

Cláusula 7.ª

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de 4 anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos de centros referidos no n.º 3 ou o curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido o período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

Cláusula 8.ª

Antiguidade e aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

Cláusula 9.ª

Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

Cláusula 10.ª

Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um, designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

Cláusula 11.ª

Tirocínio

a) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.ª

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo IV, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado de oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.ª

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operário não especializado; programador de fabrico e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam o curso de formação técnico profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

7 — Quando cessar um contrato com o praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

c) Dos trabalhadores técnicos de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar o curso técnico-profissional e logo que o completem serão promovidos a:

a) Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;

b) Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

Cláusula 12.ª

Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria que possuía à data de incorporação militar.

Cláusula 13.ª

Proporcionalidade de quadros

a) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.ª não pode ser inferior a 50 % dos profissionais de 2.ª

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1.ª	2.ª	3.ª	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	-	1	2
5	1	1	1	2
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	2	2	3
10	2	2	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

c) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será, no máximo de 50 % do número de técnicos de vendas.

d) Dos trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

2 — Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

3 — O número de estagiários não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

4 — Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.ª e escriturários de 2.ª ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias.

Quadro base para classificação de escriturários

Categoria profissional	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1.ª	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2.ª	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, promoções mínimas previstas nestes contrato.

e) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será observado obrigatoriamente o seguinte quadro de densidade:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional este terá de ser classificado no mínimo como oficial;

d) Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

f) Dos trabalhadores da restauração

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um ecónomo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.ª quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10 %, ou quando, para o seu bom funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro

4 — Nos refeitórios de 2.ª será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

g) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.ª não poderá nunca ser inferior a 50 % dos oficiais de 2.ª

h) Dos trabalhadores de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

Cláusula 14.ª

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

a) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado como base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciado pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo I-A e um ano grupo I-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

b) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.ª classe que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.os 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.ª

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

c) Dos trabalhadores electricistas

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;

2) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;

3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

d) De outros trabalhadores

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnico de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em que completem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.ª

5 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade ao serviço.

e) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.ª, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.ª

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.ª do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1 da alínea *a*) da cláusula 13.ª

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

Cláusula 16.ª

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

l) Ministrar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação

sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 17.ª

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;
c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
h) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
i) Diminuir a retribuição e baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
j) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
l) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
m) Conduzir-se dolosa ou ilegitimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

Cláusula 18.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.
4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 19.ª

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.
3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.
4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.
5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 20.ª

Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.
3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto esta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.
5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.
6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando *n* o número de trabalhadores.

7 — O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 21.ª

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 22.ª

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 23.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra, com pré-aviso de vinte e quatro horas. A parte notificada, invocando motivos justificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse, caso, a mesma realizar-se-á nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas em casos extraordinários poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto neste contrato.

Cláusula 24.ª

Quotizações sindicais

1 — As empresas, quando solicitado, por escrito, pelo trabalhador, procederão à dedução do valor da quota sindical na retribuição, remetendo essa quantia à associação sindical em que o trabalhador está inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no número anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se que a solicitação expressa não é necessária por parte do trabalhador, nos casos em que, actualmente, as empresas já se encontrem a proceder ao envio desse desconto nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Duração de trabalho

Cláusula 25.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, divididas por cinco dias, salvo para os profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas, para os quais o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas.

6 — Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

7 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador este pode ser isento de horário de trabalho nos termos e condições previstas na lei.

8 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial nos termos da lei.

Cláusula 26.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.ª

Trabalho a termo

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

4 — A admissão de trabalhador a termo obriga à celebração de contrato reduzido a escrito, no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

Cláusula 28.ª

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.os 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — Se o trabalho suplementar ocorrer imediatamente a seguir ao período normal de trabalho e tiver duração superior a uma hora, haverá uma interrupção de dez minutos entre o termo do horário de trabalho normal e o início da prestação do trabalho suplementar.

7 — A entidade empregadora deverá comunicar a realização do trabalho suplementar com a antecedência de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

Cláusula 30.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;
b) 75 % da retribuição na segunda hora;
c) 100 % da retribuição para as restantes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuada.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa fornecerá a refeição nocturna ou pagará o valor equivalente previsto na cláusula 40.ª do presente contrato.

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Quanto à organização do trabalho por turnos aplica-se o regime legal vigente.

3 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10 % sobre a remuneração normal.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição junto ao posto de trabalho. Este período é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

Cláusula 32.ª

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Ao trabalhador-estudante aplicar-se-á o regime legal vigente.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 33.ª

Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas

as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Quando um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo em disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos 12 meses antecedentes à data da alteração.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

Cláusula 34.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao trabalhador num dos últimos três dias do mês a que respeita, em numerário, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH — remuneração horária;
RM — remuneração mensal;
N — número horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.

Cláusula 35.ª

Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias profissionais e substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tenha aptidão profissional para tal e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, devendo ser informado do tempo previsível dessa alteração por escrito

2 — Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

Cláusula 36.ª

Incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

Cláusula 37.ª

Folha de pagamento

1 — No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bom como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior, devendo o trabalhador assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 38.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes condições:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, ocorrido no ano a que respeita.

Cláusula 39.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 15,75, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalha-

dor substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 39.ª-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 18,85, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

Cláusula 40.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a € 2,95.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 40.ª-A

Subsídio de almoço (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a € 2,95.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 41.ª

Definição de deslocação

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

Cláusula 42.ª

Deslocação com regresso diário à residência

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;

b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;

c) Pagamento de horas suplementares, nos termos da cláusula 30.ª

Cláusula 43.ª

Deslocação sem regresso diário à residência

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas, terá direito ao seguinte:

a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;

b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso;

c) Subsídio de vencimento de 20 % sobre o salário base.

d) Na hipótese de a deslocação sem regresso a casa ser superior a 15 dias consecutivos, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, remunerado, a gozar durante a semana seguinte ao seu regresso a acordar com a entidade empregadora.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea *c*) do número anterior.

Cláusula 44.ª

Doença de trabalhador deslocado

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

Cláusula 45.ª

Profissionais de serviço itinerante

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

Cláusula 46.ª

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.
4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço, jantar ou ceia — € 6,40.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.
6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 46.ª-A

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes (aglomerados/contraplacados)

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
b) O almoço, se tiver de tomá-las antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.
4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,75;
Almoço e jantar — € 7,65;
Ceia — € 3,85.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.
6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 47.ª

Deslocações em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo/95.
2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na integra as despesas com o seguro total e ilimitado.
3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 48.ª

Descanso semanal e complementar

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.
2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.
3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 49.ª

Feriados

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios previstos na lei, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

Cláusula 50.ª

Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25 %, nos termos e condições estabelecidos por lei.

Cláusula 51.ª

Férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

7 — A duração do período de férias é aumentada, a partir de 1 de Janeiro de 2005, desde que verificado o disposto na legislação em vigor para o efeito.

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9 — O trabalhador admitido com contrato cuja a duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias, neste caso, ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, devendo, na falta de acordo, a marcação e a afixação do mapa de férias respeitar o disposto na legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias aplica-se a legislação vigente.

12 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 52.ª

Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.ª

Subsídio de férias

Além do disposto na cláusula 51.ª, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.ª

Interrupção e alteração de férias

1 — Se, depois de marcadas as férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nos termos previstos na lei.

4 — Ocorrendo doença do trabalhador durante o período de férias, aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 55.ª

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 57.ª

Tipo de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

1) Cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

2) Dois dias consecutivos, contados nos termos desta alínea, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

3) O disposto na alínea *b*), n.º 1), aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

c) Dádiva de sangue, durante um dia;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação sindical, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As que por lei forem como tal qualificadas;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 58.ª

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *d*) do n.º 4 da cláusula 57.ª, salvo disposição legal em contrário;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de retribuição.

4 — Nos termos previstos na alínea *f*) do n.º 4 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 59.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — O empregador pode, após a comunicação, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

7 — A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

9 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas, considerando-se, ainda, que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com

atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 61.ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 62.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se à entidade patronal para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 63.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.ª

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denuncia.

Cláusula 65.ª

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 66.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea *a*) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea *b*) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 67.ª

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforme por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o

contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 68.ª

Cessação do contrato de trabalho por revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.
2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.
5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.
6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 69.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ocorrer, nos termos da lei, por:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
b) Despedimento colectivo;
c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 70.ª

Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento disciplinar;
b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 71.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.
2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.
4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais ou das previstas neste contrato;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 72.ª

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

4 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

5 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência, conforme previsto na legislação em vigor.

Cláusula 73.ª

Transmissão da empresa e estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 74.ª

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete ao empregador, directamente ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 76.ª

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalhado não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 77.ª

Processo disciplinar — Formalismo

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 78.ª

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 79.ª

Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são

imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

Cláusula 80.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 81.ª

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados facto não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos na legislação aplicável.

13 — Com a notificação da nota de culpa a entidade patronal pode suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição. A suspensão poderá, no entanto, ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais facto e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

14 — No caso de se tratar de microempresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Condições particulares do trabalho

Cláusula 82.ª

Funções das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 83.ª

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas *c*), *d*) e *e*) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea *d*) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, declaração, sobre compromisso de honra, na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

Cláusula 84.ª

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 85.ª

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.ª

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 87.ª

Serviços de medicina do trabalho

As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 88.ª

Prevenção e controlo do alcoolismo

1 — A entidade patronal pode impedir a venda de bebidas alcoólicas no interior das instalações fabris, bem como o consumo das mesmas, quando tal se mostre essencial para a segurança dos trabalhadores e dos equipamentos.

2 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

3 — Considera-se que está sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista no referido Código.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes deste CCT, patronais e sindicais, deverão durante o ano em curso, pelas formas julgadas mais convenientes, proceder à divulgação do teor desta cláusula junto dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Cláusulas finais e transitórias

Cláusula 89.ª

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Cláusula 90.ª

Condições específicas dos trabalhadores de restauração

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;
Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.ª;
Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.ª

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente os classificam como profissionais do sector de restauração têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em € 4 mensais.
3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.
4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.
5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.
6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador do sector de restauração auferir na empresa.

Cláusula 91.ª

Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.
2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

Cláusula 92.ª

Diuturnidades

As partes signatárias consideram relevante integrar neste CCT uma referência ao processo de extinção das diuturnidades no sector da indústria da fileira de madeira.
Assim:

O instituto diuturnidades foi gradualmente eliminado (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1994, 18, de 15 de Maio de 1998, e 30, de 15 de Agosto de 2002);
O texto da cláusula de extinção das diuturnidades refere que «às remunerações fixadas na tabela salarial aplicável aos sectores de produção e apoio constante do presente CCT acrescerá o montante atribuído a título de diuturnidades vencidas até à presente data, enquanto o trabalhador se mantiver na mesma categoria profissional»;
«Da mudança da categoria profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente quanto ao valor da retribuição auferida até esta data, considerando-se retribuição a remuneração base acrescida da (s) diuturnidade (s) vencida (s)»;
A partir de 2002, o instituto diuturnidades foi definitivamente eliminado, devendo, no entanto, o conteúdo da cláusula de extinção ser respeitado nas situações aí previstas.

Cláusula 93.ª

Sucessão de regulamentação

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, e das suas revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2005, 27, de 22 de Julho de 2006, e 25, de 8 de Julho de 2007, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Funções de produção (serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado geral	547,50
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	510
III	Decorador Dourador de 1.ª Entalhador de 1.ª Escultor de 1.ª Pintor-decorador de 1.ª Restaurador-pintor de móveis antigos de 1.ª	473,50
IV	Dourador de 2.ª Entalhador de 2.ª Escultor de 2.ª Estofador-controlador Gravador de 1.ª Orçamentista Pintor-decorador de 2.ª Planteador Programador de máquina CNC Restaurador-pintor de móveis antigos de 2.ª Verificador-controlador de qualidade	463,50
	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1.ª Bagueteiro de 1.ª Cadeireiro de 1.ª Carpinteiro de 1.ª Embutidor de 1.ª Encolador de 1.ª Envernizador de 1.ª Estofador de 1.ª Expedidor Fresador-copiador de 1.ª Gravador de 2.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
V	Marceneiro de 1.ª	459,50
	Mecânico de madeiras de 1.ª	
	Moldureiro de 1.ª	
	Montador de casas pré-fabricadas de 1.ª	
	Operador de autoclave (preservação de madeiras)	
	Operador de máquina de CNC	
	Perfilador de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Polidor de 1.ª	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª	
	Riscador de madeiras	
	Serrador de 1.ª	
	Torneiro de madeiras de 1.ª	
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2.ª	445,50
	Bagueteiro de 2.ª	
	Cadeireiro de 2.ª	
	Cardador de pasta para enchimento de 1.ª	
	Carpinteiro de 2.ª	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou *dumper* ou porta-paletes auto	
	Cortador de tecidos e papel de 1.ª	
	Costureiro-controlador	
	Emalhetador de 1.ª	
	Embutidor de 2.ª	
	Empalhador de 1.ª	
	Encerador de móveis de 1.ª	
	Encolador de 2.ª	
	Envernizador de 2.ª	
	Estofador de 2.ª	
	Fresador-copiador de 2.ª	
	Macheador de 1.ª	
	Marceneiro de 2.ª	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	
	Moldureiro de 2.ª	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2.ª	
	Montador de colchões de 1.ª	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	
	Operador de linha automática de painéis	
	Operador de linha de serra lixadora de 1.ª	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeiras	
	Operador de máquinas de corte plano de 1.ª	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes)	
	Operador de máquina de debroar colchões de 1.ª	
	Operador de mesa de comandos	
	Operador de orladoras de 1.ª	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1.ª	
	Operador de serra programável de 1.ª	
	Perfilador de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Polidor de 2.ª	
	Preparador de colas	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	
	Respigador de 1.ª	
	Seleccionador e medidor de madeira e placas	
	Serrador de 2.ª	
	Torneiro de madeiras de 2.ª	
	Acabador de canelas e lançadeiras de 1.ª	
	Assentador de móveis (cozinha e outros)	
	Canteador de folha	
	Cardador de pasta para enchimento de 2.ª	
	Casqueiro de 1.ª	
	Cesteiro de 1.ª	
	Cortador de tecidos ou papel de 2.ª	
	Costureiro de 1.ª	
	Emalhetador de 2.ª	
	Empalhador de 2.ª	
	Encerador de móveis de 2.ª	
	Encerador de soalhos	
	Encurvador mecânico de 1.ª	
	Estojeiro	
	Facejador de 1.ª	
	Guilhotinador de folha de 1.ª	
	Lixador de 1.ª	
	Macheador de 2.ª	
	Marceneiro de artigos de *ménage* de 1.ª	
	Montador de colchões de 2.ª	
	Montador de ferragens de 1.ª	
	Montador de móveis de 1.ª	
VII	Operador de alinhadeira de 1.ª	436,50
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	
	Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica	
	Operador de linha de serra lixadora de 2.ª	
	Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas	
	Operador de máquina de corte lateral de 1.ª	
	Operador de máquina de corte plano de 2.ª	
	Operador de máquina de debruar colchões de 2.ª	
	Operador de máquina de fresar artigos de *ménage*	
	Operador de máquina de perfurar de 1.ª	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1.ª	
	Operador de máquinas de tornear madeira de 1.ª	
	Operador de orladora de 2.ª	
	Operador de pantógrafo de 1.ª	
	Operador de serra dupla de linha automática de 2.ª	
	Operador de serra de esquadriar de 1.ª	
	Operador de serra programável de 2.ª	
	Operador de serra de recortes	
	Operador de serra tico-tico de 1.ª	
	Pré-oficial ([1])	
	Prensador de 1.ª	
	Preparador-classificador e separador de folha	
	Respigador de 2.ª	
	Acabador de canelas e lançadeiras de 2.ª	
	Balanceiro (pesador)	
	Caixoteiro	
	Casqueiro de 2.ª	
	Cesteiro de 2.ª	
	Costureiro de 2.ª	
	Embalador	
	Encurvador mecânico de 2.ª	
	Escolhedor ou seleccionador de parquetes	
	Facejador de 2.ª	
	Formulador de parquetes	
	Forrador de umas funerárias	
	Guilhotinador de folha de 2.ª	
	Lixador de 2.ª	
	Marceneiro de artigos de *ménage* de 2.ª	
	Montador de cadeiras	
	Montador de estofos	
	Montador de ferragens de 2.ª	
	Montador de móveis de 2.ª	
	Moto-serrista	
	Movimentador de cubas ou estufas	
VIII	Movimentador de vagonas	433
	Operador de abicadora	
	Operador de alinhadeira de 2.ª	
	Operador de armazém do secador de folha	
	Operador de bobinagem de folhas	
	Operador-centrador de toros	
	Operador de cutelo	
	Operador de diferencial eléctrico	
	Operador de máquina de acolchoar	
	Operador de máquina de corte lateral de 2.ª	
	Operador de máquina de formular parquetes	
	Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha	
	Operador de máquina de perfurar de 2.ª	
	Operador de máquina de pirogravura	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2.ª	
	Operador de máquina de tornear madeira de 2.ª	
	Operador de máquina de triturar madeira	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Operador de serra de esquadriar de 2.ª Operador de serra tico-tico de 2.ª Operador de retestadeira Prensador de 2.ª Traçador de toros	
IX	Abastecedor de prensa Alimentador de linha automática de painéis e portas Alimentador de máquina de tacos ou parquetes Descascador de toros Encastelador-enfardador Enchedor de colchões e almofadas Grampeador-precitador Lustrador Manobrador de porta-paletas Moldador de embalagem Operário indiferenciado Pré-oficial (2) Seleccionador de recortes de placas	427
X	Ajudante Praticante de 2.º ano	(*) 340,80
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 340,80
XII	Aprendizes: Do 4.º ano Do 3.º ano Do 2.º ano Do 1.º ano	(*) 340,80

(1) De categorias dos níveis V e VI.
(2) De categorias dos níveis VII e VIII.
(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Técnico de engenharia graus IV e V Técnico de engenharia grau III	716,50
I-B	Técnico de engenharia grau II	677,50
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços (ESC) Chefe de vendas (COM) Contabilista (ESC) Desenhador-projectista (TD) Maquetista-coordenador (TD) Medidor-orçamentista-coordenador (TD) Programador de informática (ESC) Técnico de engenharia grau I-B Técnico de *software* (ESC)	635
III	Chefe de compras (COM) Encarregado (CC) Encarregado (EL) Encarregado (MET) Encarregado de armazém (COM) Enfermeiro-coordenador (ENF) Técnico de engenharia grau I-A Tesoureiro (ESC)	594,50
IV	Chefe de cozinha (HOT) Chefe de equipa (EL) Comprador de madeira Desenhador (com mais de seis anos) (TD) Encarregado de cantina (HOT) Enfermeiro A (ENF) Inspector de vendas (COM) Medidor (com mais de seis anos) (TD) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) (TD) Secretário de direcção (ESC)	517,50
V	Afinador de máquinas de 1.ª (MET) Aplainador mecânico de 1.ª (MET) Caixa (ESC) Caixeiro 1.ª (COM) Canalizador de 1.ª (MET) Carpinteiro de toscos de 1.ª (CC) Cobrador (COM) Desenhador (de três e seis anos) (TD) Electricista (oficial) (EL) Electricista de conservação industrial (oficial) (EL) Enfermeiro (B) (ENF) Escriturário de 1.ª (ESC) Estucador de 1.ª (CC) Fiel de armazém (COM) Fogueiro de 1.ª (FOG) Fresador mecânico de 1.ª (MET) Mandrilador mecânico de 1.ª (MET) Mecânico auto de 1.ª (MET) Medidor (de três a seis anos) (TD) Medidor-orçamentista (até três anos) (TD) Motorista de pesados (ROD) Promotor de vendas (COM) Serralheiro civil de 1.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (MET) Serralheiro mecânico de 1.ª (MET) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (MET) Técnico de vendas (COM) Torneiro mecânico de 1.ª (MET) Trolha ou pedreiro de 1.ª (CC)	501
VI	Afinador de máquinas de 2.ª (MET) Aplainador mecânico de 2.ª (MET) Aprovador de madeiras (COM) Assentador de revestimentos e pavimentos de 1.ª (CC) Caixeiro 2.ª (COM) Canalizador de 2.ª (MET) Carpinteiro de toscos de 2.ª (CC) Cimenteiro de 1.ª (CC) Cozinheiro (HOT) Desenhador (até três anos) (TD) Ecónomo (HOT) Escriturário de 2.ª (ESC) Estucador de 2.ª (CC) Fogueiro de 2.ª (FOG) Fresador mecânico de 2.ª (MET) Funileiro-latoeiro de 1.ª (MET) Limador-alisador de 1.ª MET) Mandrilador mecânico de 2.ª (MET) Mecânico auto de 2.ª (MET) Medidor (até três anos) (TD) Motorista de ligeiros (ROD) Pedreiro de 1.ª (CC) Pintor de 1.ª (CC/MET) Rebarbador de 1.ª (MET) Serralheiro civil de 2.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (MET) Serralheiro mecânico de 2.ª (MET) Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (MET) Torneiro mecânico de 2.ª (MET) Trolha ou pedreiro de 2.ª(CC)	456,50
	Afinador de máquinas de 3.ª (MET) Aplainador mecânico de 3.ª (MET) Arameiro de 1.ª (MET) Assentador de revestimentos e pavimentos de 2.ª (CC)	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VII	Caixeiro 3.ª (COM) Canalizador de 3.ª (MET) Cimenteiro de 2.ª (CC) Despenseiro (HOT) Escriturário de 3.ª (ESC) Fogueiro de 3.ª (FOG) Fresador mecânico de 3.ª (MET) Funileiro-latoeiro de 2.ª (MET) Limador-alisador de 2.ª (MET) Lubrificador de 1.ª (MET) Mandrilador mecânico de 3.ª (MET) Mecânico auto de 3.ª (MET) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1.ª (MET) Pedreiro de 2.ª (CC) Pintor de 2.ª (CC/MET) Pré-oficial do 2.º ano (EL) Rebarbador de 2.ª (MET) Serralheiro civil de 3.ª (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (MET) Serralheiro mecânico de 3.ª (MET) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (MET) Telefonista (ESC) Torneiro mecânico de 3.ª (MET)	440
VIII	Arameiro de 2.ª (MET) Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (FOG) Limador-alisador de 3.ª (MET) Lubrificador de 2.ª (MET) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2.ª (MET) Pintor de 3.ª (CC/MET) Pré-oficial do 1.º ano (EL) Rebarbador de 3.ª (MET)	436,50
IX	Arameiro de 3.ª (MET) Empregado de refeitório ou cantina (HOT) Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano (FOG) Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3.ª (MET)	432,50
X	Ajudante do 2.º ano (EL) Ajudante de motorista (GAR) Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (FOG) Contínuo (maior de 21 anos) (ESC) Empregado de limpeza (HOT) Estagiário do 3.º ano (ESC) Guarda-rondante Operário indiferenciado (MET) Porteiro (maior de 21 anos) Servente (COM/CC) Tirocinante do 2.º ano (TD)	430
XI	Ajudante do 1.º ano (EL) Caixeiro-ajudante (COM) Estagiário do 2.º ano (ESC) Contínuo (menor de 21 anos) (ESC) Porteiro (menor de 21 anos) Servente de limpeza (ESC) Tirocinante do 2.º ano (TD)	427
XII	Estagiário do 1.º ano (ESC) Praticante do 2.º ano (MET) Praticante do 3.º ano (TD)	(*) 340,80
XIII	Praticante do 1.º ano (MET) Praticante do 2.º ano (CC) Praticante de 2.º ano (TD) Praticante de armazém do 2.º ano (COM) Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos (COM)	(*) 340,80
XIV	Aprendiz do 2.º período (EL) Aprendiz do 4.º ano (MET) Estagiário (HOT) Paquete de 17 anos (ESC) Praticante do 1.º ano (CC) Praticante do 1.º ano (TD) Praticante de armazém do 1.º ano (COM) Praticante de caixeiro do 1.º ano (COM)	(*) 340,80
XV	Aprendiz do 1.º período (EL) Aprendiz do 2.º ano (CC) Aprendiz do 2.º ano (HOT) Aprendiz do 3.º ano (MET) Paquete de 16 anos (ESC)	(*) 340,80
XVI	Aprendiz do 1.º ano (CC) Aprendiz do 1.º ano (HOT) Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET)	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de fabrico Encarregado geral Técnico de fabrico	757
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	671,50
III	Subencarregado de secção Subencarregado de turno	612
IV	Agente de planeamento e controlo Operador de nível I Orçamentista Verificador ou controlador de qualidade	582,50
V	Carpinteiro em geral de 1.ª Desenrolador de 1.ª Encolador de 1.ª (contraplacados) Encolador-formador de 1.ª Guilhotinador de folha de madeira Operador de nível II Prensador de 1.ª Preparador de colas — encolador Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª Recepcionista de material de 1.ª Serrador de *chariot* de 1.ª	524,50
	Apontador Carpinteiro em geral de 2.ª Condutor de empilhador, grua, tractor ou *dumper* Desenrolador de 2.ª Encolador de 1.ª (partículas) Encolador de 2.ª (contraplacados) Encolador-formador de 2.ª Formador Lamelador de 1.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VI	Manobrador de porta-paletes auto Operador de nível III Prensador de 2.ª Preparador de colas Preparador de folha Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª Recepcionista de material de 2.ª Seleccionador medidor de madeiras Serrador de *chariot* de 2.ª Serrador de portas e placas de 1.ª Serrador de serra de fita de 1.ª	484
VII	Balanceiro (pesador) Controlador de secador de folha Encolador de 2.ª (partículas) Lamelador de 2.ª Lixador de 1.ª Pré-oficial ([1]) Prensador de 1.ª (folheados) Rebarbador de chapa Recepcionista de material de 3.ª Reparador de placas de 1.ª Serrador de portas e placas de 2.ª Serrador de serra circular de 1.ª Serrador de serra de fita de 2.ª	436
VIII	Assistente de laboração Classificador de placas Lixador de 2.ª Movimentador de cubas e estufas Prensador de 2.ª (folheados) Reparador de placas de 2.ª Serrador de serra circular de 2.ª Traçador de toros	428
IX	Descascador de toros Grampeador-precintador Operário indiferenciado Pré-oficial ([2])	427
X	Praticante do 2.º ano	(*) 340,80
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 340,80
XII	Aprendiz do 4.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano	(*) 340,80

([1]) De categorias dos níveis V e VI.
([2]) De categorias dos níveis VII e VIII.
(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
0	Director-geral	1 608,50
1	Adjunto de administração Licenciado/bacharel do grau VI	1 319
2	Licenciado/bacharel do grau V	1 136,50
3	Director de serviços Licenciado/bacharel do grau IV	969,50
4	Analista de informática Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Chefe de laboratório Chefe de vendas Contabilista/técnico de contas Licenciado/bacharel do grau III	873
5	Assistente operacional Desenhador/projectista Inspector administrativo Licenciado/bacharel do grau II Maquetista-coordenador Medidor-orçamentista-coordenador Programador de informática Técnico de laboratório Técnico de *software*	804
6	Agente de métodos Assistente comercial Bacharel do grau I-B Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe do movimento Chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) Enfermeiro-coordenador	735
7	Guarda-livros Licenciado do grau I Programador mecanográfico Tesoureiro Bacharel do grau I-A Chefe de equipa — EL Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Escriturário principal Encarregado de cantina Inspector de vendas Medidor (com mais de seis anos) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) Planeador de informática Planificador Preparador de trabalhos Secretário de direcção Subchefe de secção Seguidor	631
8	Afinador de máquinas de 1.ª Agente de tráfego Aplainador mecânico de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefe de cozinha Chefe de turno (HOT) Comprador de madeiras Desenhador de três a seis anos Electricista (oficial) Electricista de conservação industrial (oficial) Electromecânico Encarregado de refeitório Enfermeiro A Escriturário de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª (MET) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador de mecânico de 1.ª Mandrilador mecânico de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Medidor (de três a seis anos) Medidor-orçamentista (até três anos) Motorista de pesados Operador de computador Operador mecanográfico	568

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Programador de fabrico (com mais de um ano)	
	Promotor de vendas	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	
	Soldador por electroarco oxi-aceltileno de 1.ª	
	Torneiro mecânico de 1.ª	
	Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2.ª	530,50
	Aplainador mecânico de 2.ª	
	Aprovador de madeiras	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	
	Assentador de revestimentos de 1.ª	
	Assentador de tacos ou parquetes de 1.ª	
	Caixeiro de 2.ª	
	Canalizador de 2.ª	
	Capataz	
	Carpinteiro de tosco de 1.ª	
	Cimenteiro de 1.ª	
	Cobrador	
	Conferente	
	Desenhador (até três anos)	
	Desempenador de 1.ª	
	Ecónomo	
	Empregado de serviços externos	
	Escriturário de 2.ª	
	Esteno-dactilógrafo	
	Estocador de 1.ª	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (MET)	
	Fogueiro de 2.ª	
	Fresador de mecânico de 2.ª	
	Funileiro-latoeiro de 1.ª	
	Limador-alisador de 1.ª	
	Mandrilador mecânico de 2.ª	
	Mecânico auto de 2.ª	
	Medidor (até três anos)	
	Montador de material de fibrocimentos de 1.ª	
	Motorista (ligeiros)	
	Operador de máquinas de balancés de 1.ª	
	Operador de registos de dados	
	Pedreiro de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Rebarbador de 1.ª	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
	Soldador por electroarco oxi-aceltileno de 2.ª	
	Torneiro mecânico de 2.ª	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	
10	Afinador de máquinas de 3.ª	486
	Aplainador mecânico de 3.ª	
	Arameiro de 1.ª	
	Arquivista técnico (com mais de quatro anos)	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	
	Assentador de revestimentos de 2.ª	
	Assentador de tacos ou parquetes de 2.ª	
	Caixa de balcão	
	Caixeiro de 3.ª	
	Canalizador de 3.ª	
	Carpinteiro de tosco de 2.ª	
	Cimenteiro de 2.ª	
	Controlador de informática	
	Cozinheiro	
	Desempenador de 2.ª	
	Dispenseiro	
	Enfermeiro B	
	Escriturário de 3.ª	
	Estucador de 2.ª	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª (MET)	
	Fogueiro de 3.ª	
	Fresador de mecânico de 3.ª	
	Funileiro-latoeiro de 2.ª	
	Lavador-lubrificador de 1.ª	
	Limador-alisador de 2.ª	
	Lubrificador de 1.ª	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	
	Mecânico auto de 3.ª	
	Montador de material de fibrocimentos de 2.ª	
	Operador heliográfico (com mais de quatro anos)	
	Operador de máquinas de balancés de 2.ª	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1.ª	
	Pedreiro de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Programador de fabrico (até um ano)	
	Pré-oficial do 2.º ano	
	Rebarbador de 2.ª	
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	
	Soldador por electroarco oxi-acetileno de 3.ª	
	Telefonista	
	Torneiro mecânico de 3.ª	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	
11	Arameiro de 2.ª	455,50
	Arquivista técnico (até quatro anos)	
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano	
	Desempenador de 3.ª	
	Lavador-lubrificador de 2.ª	
	Limador-alisador de 3.ª	
	Lubrificador de 2.ª	
	Operador heliográfico (até quatro anos)	
	Operador de máquinas de balancés de 3.ª	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2.ª	
	Pintor de 3.ª	
	Pré-oficial do 1.º ano	
	Preparador de laboratório de 1.ª	
	Rebarbador de 3.ª	
12-A	Ajudante de motorista	433
	Arameiro de 3.ª	
	Cafeteiro	
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano	
	Controlador-caixa	
	Copeiro	
	Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3.ª	
	Preparador de laboratório de 2.ª	
12-B	Empregado de balcão	432,50
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	
	Entregador de materiais (distribuidor)	
	Lavador-lubrificador de 3.ª	
	Lubrificador de 3.ª	
13-A	Ajudante de 2.º ano electricista	428
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano	
	Contínuo (maior de 21 anos)	
	Estagiário do 3.º ano (ESC)	
	Guarda-rondante	
	Lavador	
	Porteiro (maior de 21 anos)	
	Preparador de laboratório de 3.ª	
	Tirocinante do 2.º ano	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
13-B	Empregado de refeitório ou cantina Operário indiferenciado (MET) Servente (CC — COM)	427
14-A	Ajudante do 1.º ano electricista Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Estagiário do 2.º ano (ESC) Porteiro (menor de 21 anos) Tirocinante do 1.º ano	427
14-B	Servente de limpeza	427
15	Estagiário do 1.º ano (ESC) Praticante do 2.º ano (MET) Praticante do 3.º ano (TD)	427
16	Praticante do 1.º ano (MET) Praticante do 2.º ano (TD) Praticante do 2.º ano (CC) Praticante de armazém do 2.º ano Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos	427
17	Aprendiz do 2.º período (EL) Aprendiz do 4.º ano (MET) Estagiário (HOT) Paquete de 17 anos Praticante do 1.º ano (CC) Praticante do 1.º ano (TD) Praticante de armazém do 1.º ano Praticante de caixeiro do 1.º ano	(*) 340,80
18	Aprendiz do 1.º período (EL) Aprendiz do 2.º ano (CC) Aprendiz de 2.º ano (HOT) Aprendiz do 3.º ano (HOT) Paquete de 16 anos	(*) 340,80
19	Aprendiz do 1.º ano (CC) Aprendiz de 1.º ano (HOT) Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET)	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Chefe de turno	755
2-A	Coordenador de processo	625
2-B	Coordenador de processo de reserva	576
3	Chefe de turno de reserva Condutor de veículos industriais pesados (oficial principal) Operador de máquinas grupo A (oficial principal)	544,50
4	Condutor de veículos industriais ligeiros (oficial principal) Condutor de veículos industriais pesados Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras Operador do desfibrador Operador de linha de calibragem e lixagem Operador de linha de formação e prensagem Operador da máquina de formação Operador de descascador-destroçadeira Operador de linha de pintura Operador de linha de preparação de linha de fibras Operador de prensa Operador de serras e calibradoras Operador de serras principais Operador de máquinas grupo B (oficial principal) Verificador-controlador de qualidade	527
5-A	Condutor de veículos industriais ligeiros Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento Operador de reserva Operador de serra automática Operador do descarregador da prensa	482
5-B	Operador de máquina do grupo C (oficial principal)	466
5-C	Operador de máquina do grupo C: Operador de *charriot* Operador de máquina de cortina Operador de serra de fita	450,50
5-D	Operador de máquina do grupo D (oficial principal)	446
5-E	Ajudante de operador de prensa Lavador de redes e pratos Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas Operador de serras de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Operador de reserva Operador do carregador de vagonas Operador do descarregador de vagonas	430,50
6	Ajudante de postos diversos Classificador de placas Praticante	427
7	Aprendiz	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Director-geral	1 603,50
I-B	Director de departamento	1 445
I-C	Director de serviços	1 258,50
II-A	Chefe de serviços I Controlador de gestão Técnico I	1 134,50
II-B	Chefe de serviços II Técnico II	995
	Chefe de secção I Desenhador projectista I	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III-A	Programador de informática I: Programador de aplicações Programador de *software* Programador de exploração Técnico III	803
III-B	Chefe de secção II Desenhador projectista II Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serração Encarregado de refeitório, bar e economato Programador de informática II: Programador de aplicações Programador de *software* Programador de exploração Técnico IV Técnico de agricultura Técnico de instrumentação	731
III-C	Subchefe de secção	700
IV-A	Assistente comercial (principal) Caixa (oficial principal) Chefe de grupo Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Encarregado armazém de placas e acabamentos Encarregado armazém e preparação de madeiras Encarregado de serração Escriturário (oficial principal) Preparador auxiliar de trabalho Secretário de direcção Vendedor (oficial principal) Tesoureiro (oficial principal)	631
IV-B	Analista (oficial principal) Electricista (oficial principal) Instrumentista Metalúrgico (oficial principal)	583,50
V-A	Assistente comercial de 1.ª Caixa Comprador de madeiras Desenhador (de três a seis anos) Escriturário de 1.ª Programador da conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1.ª Tesoureiro Vendedor (mais de um ano)	568
V-B	Analista de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro (oficial principal) Cozinheiro (oficial principal) Electricista de 1.ª Fiel de armazém (oficial principal) Fiel de armazém de sobressalentes Fogueiro (oficial principal) Mecânico auto de 1.ª Mecânico de instrumentos de 1.ª Pedreiro (oficial principal) Pintor (oficial principal) Pintor auto de 1.ª Polidor de 1.ª Programador de fabrico Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	545
VI-A	Assistente comercial de 2.ª Desenhador (até três anos) Escriturário de 2.ª Motorista de pesados Telefonista de 1.ª Telefonista PPCA-recepcionista de 2.ª Vendedor (menos de um ano)	529,50
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes Analista de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de 1.ª Electricista de 2.ª Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Lubrificador (oficial principal) Mecânico auto de 2.ª Mecânico de instrumentos de 2.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Pintor auto de 2.ª Polidor de 2.ª Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	513,50
VI-C	Apontador Balanceiro (oficial principal) Capataz de exploração Cozinheiro de 1.ª Lubrificador de 1.ª	481,50
VII-A	Assistente comercial de 3.ª Balanceiro Canalizador de 3.ª Carpinteiro de 2.ª Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3.ª Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1.ª Escriturário de 3.ª Mecânico auto de 3.ª Mecânico de instrumentos de 3.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pintor auto de 3.ª Polidor de 3.ª Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Telefonista de 2.ª Telefonista PPCA-recepcionista de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª	464
VII-B	Analista de 3.ª	447,50
VII-C	Caixeiro Carpinteiro de 3.ª Lubrificador de 2.ª Motorista de ligeiros	432
VIII	Contínuo Entregador de ferramentas de 2.ª Estagiário de 2.º ano Lubrificador de 3.ª Preparador de laboratório	428,50
IX	Ajudante de fogueiro Caixoteiro (estrados) Cozinheiro de 2.ª Embalador Empregado de balcão Guarda	427,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Telefonista de 3.ª Verificador	
X	Cozinheiro de 3.ª Estagiário do 1.º ano Guarda de balneário Indiferenciado	427
XI	Auxiliar de serviços Preparador de cozinha	(*) 340,80
XII-A	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos	(*) 340,80

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo.

ANEXO II

Definição de funções

A) Sector de produção

Abastecedor de prensa. — É o trabalhador que, predominantemente, introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

Acabador de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

Acabador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de madeira, lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

Acabador de jogos e brinquedos;
Acabador de móveis;
Acabador de peças de madeira para armas;
Acabador de talha de pantógrafo.

Alimentador de linha automática de painéis ou portas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

Alimentador de máquina de parquetes ou tacos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

Assentador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a moveis.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas *(baguettes)* para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que, predominantemente, faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Cadeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como Renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categoria aqui englobada: cadeireiro de estilo clássico.

Caixoteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes, ligando-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas.

Canteador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

Cardador de pasta para enchimento. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias para carros;
Carpinteiro de coronhas;
Carpinteiro de estores;
Carpinteiro de moldes ou modelos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cesteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

Condutor de empilhador, grua, tractor, «dumper» ou porta-paletas auto. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor *dumper;*
Manobrador de porta-paletas auto.

Cortador de tecidos ou papel. — É o trabalhador que, predominantemente, corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquete-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;
Cortador de tecidos para colchões;
Cortador de tecidos.

Costureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas, estojos,

cabendo-lhe inspeccionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;
Costureiro de estofos;
Costureiro de estojeiro;
Costureiro de umas funerárias.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Dourador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o trabalho de aplicação de folhas de ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;
Dourador de ouro fino.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;
Embalador de parquetes.

Embutidor (marcheteiro). — É o trabalhador que, predominantemente, executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, predominantemente, desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que, predominantemente, dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom financiamento da linha ou linhas de produção.

Encastelador-enfardador. — É o trabalhador que, predominantemente, encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc.; escolhe e procede ao enfardamento ou paletização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico, ou outros elementos necessários à embalagem.

Encerador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as superfícies de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;
Encerador de soalhos.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

Encolador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizado processos mecânicos ou manuais aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotadas de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em altos e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais; trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Envernizador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

Escolhedor ou seleccionador de parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, escolhe ou selecciona os elementos de parquete, de acordo com determinadas especificações.

Escultor. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe figuras em madeira.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de estofagem, montagem e enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem, agrafagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;
Estofador de estilo clássico.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Estojeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

Expedidor. — É o trabalhador que, predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Formulador de parquetes. — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo

determinada fórmula, num tabuleiro próprio; aplica cola e coloca as folhas de papel para solidizar os mesmos.

Forrador de urnas funerárias. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

Gravador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categoria englobada: gravador de peças de madeira para armas.

Lixador/lustrador. — É o trabalhador que, predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda a tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

Macheador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar; toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

Manobrador de porta-paletas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz um porta-paletas.

Marceneiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Marceneiro de artigos de «ménage» (artesanato). — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas; lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldador de embalagem. — É o trabalhador que, predominantemente, executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante agrafagem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes*, de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Montador de cadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que, predominantemente procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

Montador de colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Montador de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofo.

Montador de ferragens. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis, ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

Montador de ferragens em móveis;
Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;
Montador de ferragens em urnas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

Moto-serrista. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente, abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

Movimentador de vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, movimenta as vagonas à entrada e saídas das câmaras.

Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções com equipamento de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como funções verificação do bom funcionamento do equipamento e sua manutenção.

Operador de abicadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

Operador de alinhadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

Operador de armazém do secador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

Operador de autoclave (preservação de madeiras). — É o trabalhador que, predominantemente, efectua as tarefas ine-

rentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

Operador de bobinagem de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia posteriormente.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

Operador centrador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

Operador de cutelo. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

Operador de diferencial eléctrico. — É o trabalhador que opera com um diferencial eléctrico, entendendo-se por diferencial eléctrico um dispositivo de elevação de cargas que dispõe de movimentos de elevação e transversais.

Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de linha de serra lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra lixadora.

Operador de máquinas de acolchoar. — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

Operador de máquinas de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

Operador de máquina de corte lateral. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas e embalagens.

Operador de máquina de corte plano. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes). — É o trabalhador que controla a viscosidade e a gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática ou não de acabamentos.

Operador de máquinas de debruar colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina de debruar colchões.

Operador de máquina de tacos e parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina ou conjunto de máquina de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;
Operador de máquina de tacos e parquetes.

Operador de máquina de fresar (artigo de «ménage»). — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma fresadora, procede a diversas operações no fabrico de artigo de *ménager.*

Operador de máquina de juntar ou secar folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores, assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;
Operador de secador de folha.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de pirogravura. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

Operador de máquina de tornear madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado; monta os ferros rotativos e afina-os, tendo em vista o diâmetro a obter; introduz no transportador os blocos de material a trabalhar; verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido; coloca a peça num receptáculo adequado.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

Operador de mesa de comandos. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

Operador de orladora. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar e cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

Operador de restestadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

Operador de serra dupla de linha automática. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra

dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e contralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

Operador de serra de esquadriar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

Operador de serra programável. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

Operador de serra de recortes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador de serra tico-tico. — É o trabalhador que, predominantemente, com uma máquina de fazer peças de madeiras dotada de uma pequena serra faz curtos movimentos alternativos.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionando carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas, transporte das mesmas para os diferentes sectores da empresa; auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquina de moldurar, topia ou plaina de três ou quatro faces.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, prepara e limar os mesmos.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que, predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

Planteador. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

Polidor. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com um fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;
Polidor mecânico e à pistola.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;
Preparador de colas (encolador).

Preparador-classificador e separador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, classifica, procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;
Preparador de folha.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

Respigador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de respigar.

Restaurador-pintor de móveis antigos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de restauro em móveis e em molduras, de pintura.

Riscador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma relação de peças, planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

Seleccionador e medidor de madeiras e placas. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

Seleccionador de recortes de placas. — É o trabalhador que, na serra de recorte, recebe estes, seleccionando-os fundamentalmente por medidas, colocando-os nos respectivos lotes.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros, pranchas de madeira e ou de derivados, nomeadamente *charriot,* serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot;*
Serrador de portas e placas;
Serrador de serra circular;
Serrador de serra de fita;
Serrador de serra simples (serrinha).

Torneiro de madeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente

traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador-controlador de qualidade. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que, predominantemente, acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos. — É o trabalhador que, predominantemente, assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

Caixa. — É o trabalhador que, predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa e regista o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas para a sua entrega, recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o trabalhador que, predominantemente, corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de tosco. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, de acordo com o encarregado, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantitativos a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informação sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de compras e vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas, assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessário à actividade normal da empresa.

Chefe de escritório, de departamento de divisão ou de serviço. — É trabalho que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chegador. — É o trabalhador que, também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, entrega correspondência, executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições; quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculo que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica com periodicidade as existências e informa superiormente as necessidades de requisição pode ter de efectuar compras de género de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas; com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos

tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão, em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que lima e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizados; limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre de cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador, lava vidros ou persianas.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os; alimenta o balcão do *self-service* de sopas, pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e varre e limpa o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente, também colocar as mesas as refeições.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom fundamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que orienta, coordena vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista, com categoria de oficial, que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda-rondante. — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger e controla as entradas e saídas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos período recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade um sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados, assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

Pedreiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Controla entradas saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante e satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador; recebe especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; verifica e comprova.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjada, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubo ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente, de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos de conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que, possuindo uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida, exerce a sua actividade enquadrada no âmbito de um dos seguintes grupos:

Grupo III — integram-se neste grupo os técnicos de engenharia do grau I-A exercendo actividades profissionais com as seguintes características: executam trabalhos parciais integrados num grupo de trabalho sob orientação técnica de outro técnico: não exercem funções de chefia e ou coordenação.

Grupo II — estão integrados neste grupo os técnicos de engenharia do grau I-B exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Executam funções globais num sector específico da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente estes trabalhos;
3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Grupo I — incluem-se neste grupo os técnicos de engenharia do grau II exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Exercem funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
2) Elaboram o planeamento de projectos a curto prazo.

Este grupo caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia.

Grupo I-A — estão incluídos neste grupo os técnicos de engenharia dos graus III, IV, e V exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

1) Exercem a direcção técnica da empresa;
2) Exercem a direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
3) Exercem a direcção-geral da empresa.

Este grupo caracteriza-se pela tomada de decisão de responsabilidade em todos os assuntos que envolvam grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos a política global e controlo financeiro.

Técnico de «software». — É o trabalhador que estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programado executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO II-A

Definição de funções

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Agente de planeamento e controlo. — É o trabalhador que controla a sequência operacional, tempos, quantidades e matérias-primas de acordo com a direcção fabril.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente de laboração. — É o trabalhador que desempenha diversas tarefas de fabrico, acabamento e acondicionamento, colaborando no manuseamento dos produtos e ou prestando assistência aos operadores das máquinas do processo produtivo.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Chefe de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de produção de unidade fabril de acordo com a direcção.

Classificador de placas. — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam; examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

Condutor de empilhador, grua, tractor ou «dumper». — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

Controlador-secador de folha. — É o trabalhador responsável pelo controlo e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma, podendo abastecer o secador, encastelando ou paletizando a folha produzida.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros, podendo providenciar o abastecimento e descarga das máquinas.

Desenrolador. — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha. Pode proceder à bobinagem da folha desenrolada e providenciar o abastecimento da máquina.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com à direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

Encolador. — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

Encolador-formador. — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Formador. — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira e de outros materiais.

Guilhotinador de folha de madeira. — É o trabalhador que manobra uma guilhotina pneumática ou baina, tendo como finalidade destacar da folha as partes que apresentam deficiências, cortando a folha em dimensões específicas.

Lamelador. — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado e ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira; põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

Lixador. — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

Manobrador de porta-paletes auto. — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz uma porta-paletes auto.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira, auxiliando ao seu abastecimento e colaborando nas operações de limpeza das mesmas.

Operador. — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas, vigia a respectiva alimentação e descarga, vigia o seu funcionamento e as características dos produtos, podendo ser responsável pela laboração de uma linha de fabrico.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Praticante. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio profissional.

Prensador. — É o trabalhador que opera e controla a prensa; em função das dimensões das placas, ajusta pressão e a centragem das placas à prensa. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento.

Preparador de colas-encolador. — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

Preparador de folha. — É o trabalhador que prepara a folha, classifica-a, procedendo a eventuais reparações, seleccionando ainda qualquer tipo de folhas, segundo várias categorias, recebendo-as e procedendo a um exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogéneos, em conformidade com as instruções recebidas, precedendo à sua medição.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Rebarbador de chapa. — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

Recepcionista de material. — É o trabalhador que assegura os procedimentos necessários à recepção dos materiais, verifica a conformidade entre as mercadorias

recebidas e a respectiva documentação e regista eventuais danos e perdas, arrumando-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso.

Reparador de placas. — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «chariot». — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *chariot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de portas e placas. — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

Subencarregado de secção. — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

Subencarregado de turno. — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e que, através de conhecimentos, técnicas e experiências, colabora com a direcção fabril nos estudos para execução de projectos e produção.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Adjunto de administração. — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficinal, analisa projectos, podendo propor a sua alteração, estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Agente de tráfego. — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega, levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcado. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis, quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal, não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma

a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais de isolamento.

Assentador de revestimento. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e, equiparados.

Assentador de tacos ou parquete. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos ou parquete em pavimentos.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviço de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
Organização e elaboração de informação de produtos;
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
Visita e acompanhamento de clientes;
Acompanhamento de reclamações;
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua caracterização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e sua identificação e presta apoio à realização de ensaios, limpeza e arrumação das instalações do laboratório.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e regista as operações de caixa e regista o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço do pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de compras. — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe, a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta

profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de laboratório. — E o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades que lhe são propostas. Exerce no laboratório, nos limites da sua competência, funções de direcção, execução e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do laboratório e executa outras tarefas semelhantes.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige, no todo ou em parte, o movimento da camionagem na empresa.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de turno (hotelaria). — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidos e elabora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Chefe de vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Controlador de informática. — É o trabalhador de informática que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrada dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados de computador; certifica-se do andamento do trabalho, com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total de quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas de meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas,

frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode empratar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; ler e traduzir, se necessário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessários; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a actividade da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e preço com os discriminados nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagens e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electromecânico. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e, além disso, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos, assumindo a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão (hotelaria). — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesas as refeições.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Encarregado de refeitório (de 1.ª ou 2.ª). — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.ª ou de 2.ª

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalurgia). — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controlo das existências dos mesmos.

Entregador de materiais (distribuidor). — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes *(stencil)* para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria que existe no armazém,

controlando a sua entrada e saída e as existências através do ficheiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda-rondante. — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e acessoriamente de as reparar.

Lavador-lubrificador. — É o trabalhador que lava e lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ainda proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Licenciado e bacharel. — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à apreciação técnica;

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, numa mandriladora, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos com distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o, a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro

processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerido para o funcionamento dos computadores, e efectuar a leitura dos gráficos, detectando possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador heliográfico. — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica, cortar e dobrar as cópias heliográficas.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede. — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede, palha-de-aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que (predominantemente) executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Planeador de informática. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Planificador. — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante de armazém. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de caixeiro. — E o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que prepara os materiais e reagentes para a realização de ensaios de pequena exigência é está encarregado da limpeza e arrumação do equipamento e instalações do laboratório. Por vezes poderá efectuar pequenas operações auxiliares de laboratório.

Preparador de trabalhos. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais,

podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligarão, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de modificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica e estuda possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo ou solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e à melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Seguidor. — É o trabalhador que, predominante e habitualmente, chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos e realiza ensaios laboratoriais de exigência elevada tendo ainda a seu cuidado equipamento sofisticado, realizando o tratamento de dados, fazendo a sua interpretação, executando testes laboratoriais às matérias-primas, nas diversas etapas da produção e ao produto final.

Técnico de «software». — É o trabalhador que es*tuda software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Ajudante de operador de prensa. — É o trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

Ajudante de postos diversos. — É o trabalhador que presta serviços em vários sectores.

Aprendiz. — É o trabalhador, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

Chefe de turno. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

Chefe de turno de reserva. — É o trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Classificador de placas. — É o trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

Condutor de veículos industriais ligeiros. — É o trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que opera com autogruas, rectroescavadoras ou pás-carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

Coordenador de processo. — É o trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

Coordenador de processo de reserva. — É o trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Operador de máquinas do grupo A. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de câmaras. — Vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

Operador do desfibrador. — Opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de verificação da desfibração e refinação efectuadas.

Operador de linha de calibragem e lixagem. — Opera as máquinas de calibrar, lixar e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas características após o corte, calibragem e ou lixagem.

Operador da linha de formação e prensagem. — Opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

Operador de máquina de formação. — Opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

Operador de descascador-destroçadeira. — Garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira, cumprindo indicações do seu superior hierárquico, segundo programas preestabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alentando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

Operador de linha de pintura. — É responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

Operador de linha de preparação de fibras. — Opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o seu funcionamento (da alimentação de estilha até à secagem da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

Operador de prensa. — Opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado com o seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

Operador de serras e calibradoras. — Opera com as serras e calibradoras, garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação e responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicados.

Operador de serras principais. — Vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

O operador de máquinas do grupo A executa também tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo B. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de destroçadeira. — Controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

Operador de sistema carregador de vagonas. — Opera com o sistema carregador de vagonas (dois carregadores

em paralelo) e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de linha de emassamento. — Opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra automática (nomeadamente multisserra e serras angulares). — Opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador do descarregador da prensa. — No sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

O operador de máquinas do grupo B é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo C. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de «chariot». — Regula e manobra o *chariot* destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Operador de máquina de cortina. — Controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

Operador de serra de fila. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentação.

O operador de máquinas do grupo C é também o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo D. — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador do descarregador de vagonas. — Opera o descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de máquina perfuradora. — Opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra de portas. — Procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisado pelo operador de serras principais.

Operador de silos. — Regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

Operador de serra de recortes. — Opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador do carregador de vagonas. — Opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de tratamento de águas. — Controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

O operador de máquinas do grupo D é também o responsável pelo equipamento eassegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Lavador de redes e pratos. — É o trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio profissional.

Verificador ou controlador de qualidade. — E o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobressalentes e o substitui sempre que necessário.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, líquido ou sólido, e do tratamento de águas para os geradores de vapor e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos e outros, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Apontador. — É o trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviços de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
Organização e elaboração de informação de produtos;
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
Visita e acompanhamento de clientes;

Acompanhamento de reclamações;
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

Balanceiro. — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Caixa. — É o trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda, zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem ao seu encargo o inventário periódico das existências.

Caixoteiro. — É o trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

Capataz de exploração agrícola. — É o trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de pelo menos cinco profissionais com actividades afins.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de gestão. — É o trabalhador que assegura o sistema de recolha de informação para gestão da em presa. Dota de informação todos os responsáveis da empresa, através de relatórios de actividade e outros. Colabora na execução dos orçamentos sectoriais e elabora, consolidando, o orçamento da empresa. Compara as realizações com o orçamento e as normas, analisa os desvios, interpreta os resultados, define tendências e informa os gestores para que seja ajustada a acção, propondo, sempre que possível, medidas correctivas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e integração. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Director de departamento. — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos.

Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — Na dependência do director de departamento, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Electricista. — É o trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

Embalador. — É o trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

Empregado de arquivo. — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário colabora em outras tarefas do sector.

Encarregado de armazém de diversos. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

Encarregado de armazém de placas e acabamentos. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de armazenagem e preparação de madeiras. — É o trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector, com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

Encarregado de carpintaria e serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de refeitório, bar e economato. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas de escritório que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

Fiel de armazém de sobressalentes. — É o trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobressalentes.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Guarda. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda de balneários. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

Indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos

veículos automóveis e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de instrumentos. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

Metalúrgico (oficial principal). — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. O metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes: canalizador, mecânico-auto, pintor-auto, serralheiro, soldador e torneiro.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

Pintor auto. — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena e procede ao polimento de superfícies metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabela existente.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Programador de conservação. — É o trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex da* conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à analise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas e escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador. Pode ser designado por:

Programador de aplicações. — É o trabalhador que estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

Programador de «software». — É o trabalhador que estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Programador de exploração. — É o trabalhador que estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos e elabora o programa de exploração.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise de informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar tra-

balhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

Serralheiro. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras.

Soldador. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

Técnico (I e II). — É o trabalhador não abrangido por outras designações específicas previstas neste contrato que possui uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias reconhecidas oficialmente ou resultante de uma experiência profissional adequada que Ihe assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis, e que desempenha funções que exijam tais requisitos.

Técnico (III e IV). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerce funções com exigência de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

Técnico de agricultura. — É o trabalhador, com habilitações de técnico de agricultura, que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

Técnico de instrumentação. — É o trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elabora estudos e projectos, de automatização de equipamentos, podendo desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Telefonista de PPCA-recepcionista. — É o trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectua.

Verificador. — É o trabalhador que procede à marca e pesagem de paletes; verifica a carga de placas para o exterior, opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

ANEXO III

Profissões que não admitem aprendizagem (produção)

Encerador de móveis e outros produtos de madeira.
Encolador.
Montador de cadeiras.
Movimentador de cubas e estufas.
Movimentador de vagonas.
Operador de abicadora.
Operador de bobinagem de folhas.
Operador de máquina de corte plano — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.
Operador de serra de esquadriar.
Operador de máquina de juntar ou secar folha.
Prensador — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 16 anos de idade (inclusive)

Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos.
Operador de alinhadeira.
Operador de calibradora-lixadora.
Operador de retestadeira.
Operador de serra dupla de linha automática.
Perfilador.
Respigador.
Serrador.
Traçador de toros.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 17 anos de idade (inclusive) (produção)

Canteador de folha.
Encastelador-enfardador.
Encurvador mecânico.
Facejador.
Fresador copiador.
Macheador.
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.
Operador de linha automática de painéis.
Operador de linha de serra lixadora.
Operador de máquina de canelas e lançadeiras.
Operador de máquina de corte lateral.
Operador de máquinas de fresar (artigos de *ménage*).
Operador de máquina de perfurar.
Operador de máquina de pirogravura.
Operador de máquina de tacos ou parquetes.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 18 anos de idade (inclusive) (produção)

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto.
Descascador de toros.
Guilhotinador de folha.
Manobrador de porta-paletas.
Motoserrista/traçador de toros.
Operador de cutelo.
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).
Operador de mesa de comandos.
Operador de orladora.
Polidor.
Preparador de colas.

ANEXO IV

Profissões que não obrigam à aprendizagem e apenas exigem um período de prática de seis meses (produção)

Abastecedor de prensa.
Acabador de canelas e lançadeiras.
Acabador de móveis ou outros produtos de madeira.
Alimentador de linhas automáticas de painéis ou portas.
Balanceiro (pesador).
Caixoteiro.
Cortador de tecidos ou papel.
Embalador.
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira.
Encolador.
Escolhedor ou selecionador de parquetes.
Formulador de parquetes.
Forrador de urnas funerárias.
Grampeador ou precintador.
Lixador/lustrador.
Montador de cadeiras.
Montador de colchões.
Movimentador de cubas e estufas (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
Movimentador de vagonas.
Operador de abicadora.
Operador de armazém do secador de folha.
Operador de bobinagem de folhas.
Operador-centrador de toros.
Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas.
Operador de máquina de corte plano (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
Operador de máquina de debroar colchões.
Operador de máquina de tacos e parquetes.
Operador de máquina de juntar ou secar folha.
Operador de máquina de triturar madeira.
Operador de serra de esquadriar.
Operador de serra tico-tico.
Prensador.
Preparador-classificador e separador de folha.

ANEXO V

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:
1.1 — Técnicos da produção e outros:

Técnicos de engenharia (grupos I e I-A).

1.2 — Técnicos administrativos:

Contabilista;
Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (escritório);
Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos da produção e outros:

Agente de métodos;
Encarregado geral;
Técnico de engenharia (grupos II e III).

2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.3 — Encarregados — contramestres:

Chefe de compras;
Chefe de cozinha;
Chefe de equipa (electricista);
Chefe de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado de cantina;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de electricista;
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado de secção;
Encarregado de turno;
Enfermeiro-coordenador;
Inspector de vendas;
Maquetista-coordenador;
Medidor-orçamentista-coordenador.

3 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Comprador de madeira;
Desenhador-projectista;
Embutidor (macheteiro);
Enfermeiro;
Entalhador;
Escultor;
Orçamentista;
Pintor-decorador;
Planteador;
Promotor de vendas;
Restaurador-pintor de móveis antigos;
Serralheiro.

4 — Profissionais qualificados:
4.1 — Administrativos:

Caixa;
Ecónomo;
Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Técnico de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
Afinador de máquinas;
Aplainador mecânico;
Aprovador de madeiras;
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
Bagueteiro;
Cadeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro;
Cimenteiro;
Condutor de empilhador grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto;
Costureiro-controlador;
Cozinheiro;
Desenhador;
Despenseiro;
Dourador;
Electricista (oficial);
Electricista de conservação industrial;
Empalhador;
Encolador;
Envernizador;
Estufador;
Estufador-controlador;
Estojeiro;
Estucador;
Expedidor;
Facejador;
Fogueiro;
Fresador-copiador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Gravador;
Marceneiro;
Marceneiro de artigos de *ménage* (artesanato);
Mandrilador mecânico;
Mecânico auto;
Mecânico de madeiras;
Medidor;
Medidor-orçamentista;
Moldureiro;
Montador de casas pré-fabricadas;
Montador de colchões;
Operador de linha automática de paireis;
Operador de linha de serra lixadora;
Operador de máquina de canelas e lançadeiras;
Operador de máquina de corte plano;
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);
Operador de máquina de fresar (artigos de *ménage*);
Operador de mesa de comandos;
Operador de pantógrafo;
Operador de serra dupla de linha automática;
Operador de serra programável;
Pedreiro;
Perfilador;
Pintor;
Pintor metalúrgico;
Pintor da construção civil;
Polidor;
Pré-oficial electricista;
Respigador;
Riscador de madeiras;
Seleccionador e medidor de madeiras e placas;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
Torneiro de madeira;
Torneiro mecânico;
Trolha;
Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados, administrativos, comércio, produção e outros):

Acabador de canelas e lançadeiras;
Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
Ajudante de motorista;
Arameiro;
Assentador de móveis (de cozinha e outros);
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
Balanceiro (pesador);
Canteador de folha;
Cardador de pasta para enchimento;
Casqueiro;
Cobrador;
Cortador de tecidos ou papel;
Costureiro;
Descascador de toros;
Emalhetador;
Embalador;
Empregado de refeitório ou cantina;
Encastelador (enfardador);
Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;
Encolador;
Encurvador mecânico;
Formulador de parquetes;
Forrador de urnas funerárias;
Grampeador ou precintador;
Guilhotinador de folhas;
Limador analisador;
Lixador/lustrador;
Lubrificador;
Macheador;
Manobrador de porta-paletas auto;
Montador de estofos;
Montador de ferragens;
Montador de móveis;
Moto-serrista/traçador de toros;
Movimentador de cubas e estufas;
Operador de alinhadeira;
Operador de bobinagem de folhas;
Operador de calibradora-lixadora;
Operador centrador de toros;
Operador de cutelo;
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;
Operador de secador de folha;
Operador de serra de esquadriar;
Operador de serra de recortes (fibras);
Operador de serra tico-tico;
Operador de máquina de acolchoar;
Operador de máquina de carregar e descarregar vagonas (fibras);

Operador de máquina de corte lateral;
Operador de máquina de debruar colchões;
Operador de máquina para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame;
Operador de máquina para juntar ou secar folha;
Operador de máquina de perfurar;
Operador de máquina de pirogravura;
Operador de máquina de tacos ou parquetes;
Operador de máquinas de tornear madeira;
Operador de máquina de triturar madeira;
Prensador;
Preparador-classificador e separador de folha;
Preparador de colas;
Preparador de lâminas e ferramentas;
Rebarbador;
Telefonista;
Traçador de toros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Abastecedor de prensa;
Alimentador de linha automática de painéis ou portas;
Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;
Chegador;
Contínuo;
Empregado de limpeza (HOT);
Enchedor de colchões e almofadas;
Guarda-rondante;
Moldador de embalagens;
Manobrador de porta-paletas;
Movimentador de vagonas (fibras);
Operador de armazém do secador de folha;
Operador de retestadeira;
Operário indiferenciado;
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Função de produção: serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I	547,50	
II	510	
III	473,50	
IV	463,50	2,90
V	459,50	
VI	445,50	
VII	436,50	
VIII	433	
IX	427	
X	340,80	5,70
XI	340,80	
XII	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de apoio: serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I-A	716,50	
I-B	677,50	
II	635	
III	594,50	
IV	517,50	
V	501	2,90
VI	456,50	
VII	440	
VIII	436,50	
IX	432,50	
X	430	
XI	427	
XII	340,80	
XIII	340,80	5,70
XIV	340,80	
XV	340,80	
XVI	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2008

Função de produção: aglomerados, partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I	757	
II	671,50	
III	612	

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
IV	582,50	2,90
V	524,50	
VI	484	
VII	436	
VIII	428	5,70
IX	427	
X	340,80	
XII	340,80	
XII	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de apoio: aglomerados, partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
0	1 608,50	2,90
1	1 319	
2	1 136,50	
3	969,5	
4	873	
5	804	
6	735	
7	631	
8	568	
9	530,50	
10	486	
11	455,50	
12-A	433	
12-B	432,50	
13-A	428	5,70
13-B	427	
14-A	427	
14-B	427	
15	427	
16	427	
17	340,80	
18	340,80	
19	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função de produção/aglomerados fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
1	755	2,90
2-A	625	
2-B	576	
3	544,50	
4	527	
5-A	482	
5-B	466	
5-C	450,50	
5-D	446	
5-E	430,50	5,70
6	427	
7	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Função apoio/aglomerados fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
I-A	1 603,50	2,90
I-B	1 445	
I-C	1 258,50	
II-A	1 134,50	
II-B	995	
III-A	803	
III-B	731	
III-C	700	
IV-A	631	
IV-B	583,50	
V-A	568	
V-B	545	
VI-A	529,50	
VI-B	513,50	

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento (percentagem)
VI-C	481,50	
VII-A	464	
VII-B	447,50	
VII-C	432	
VIII	428,50	
IX	427,50	
X	427	5,70
XI	340,80	
XII-A	340,80	
XII-B	340,80	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional — € 340,80.

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 39.ª

Abono para falhas

Acordado — 2008 — € 15,75.

Cláusula 39.ª-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008 — € 18,85.

Cláusula 40.ª

Subsídio de alimentação

Acordado — 2008 — € 2,95.

Cláusula 40.ª-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008 — € 2,95.

Cláusula 46.ª

Refeições a motoristas

Acordado — 2008:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço, jantar ou ceia — € 6,40.

Cláusula 46.ª-A

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)

Acordado — 2008:

Pequeno-almoço — € 1,75;
Almoço e jantar — € 7,65;
Ceia — € 3,85.

Porto, 14 de Outubro de 2008.

Partes outorgantes:

Associações patronais:

Pela AIMMP — Associação das Indústrias da Madeira e Mobiliário de Portugal:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

Pedro Oliveira, mandatário.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pela AIMC — Associação de Indústrias de Madeira do Centro:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Associações sindicais:

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Nélson Silva Pereira, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 6 de Junho de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 27 de Outubro de 2008, a fl. 26 do livro n.º 11, com o n.º 273/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes. Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3 — A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.

5 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2008.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 — O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

3 — O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela recepção.

Cláusula 4.ª

Processo de revisão

1 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

2 — Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3 — Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Idade mínima de 14 anos;
b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;
c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

Cláusula 6.ª

Condições específicas de admissão

A — Operários corticeiros

1 — Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2 — Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar,

documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B — Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C — Contínuos

1 — Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — As idades mínimas para admissão são:

14 anos, para paquete;
18 anos, para contínuo;
18 anos, para trabalhadores de limpeza;
21 anos para porteiro e guarda.

D — Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E — Electricistas

1 — É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F — Fogueiros de mar e terra

1 — A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2 — As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no n.º 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G — Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H — Indústria hoteleira

1 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.

2 — Têm preferência na admissão:

a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;

b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I — Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J — Químicos

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros 15 dias, salvo se outro prazo for acordado no acto de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder 4 ou 5 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4 — Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de 5 dias, se o período experimental for de 15 dias, no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

7 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.

8 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L — Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M — Metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N — Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de electricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respectivamente;

b) Curso complementar — 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução — tirocinante.

2 — Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea *a*) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução — tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução — tirocinante é de um ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos no escalão.

3 — Reclassificações:

a) Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;

b) Os actuais desenhadores «mais de 6 anos» serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista;

d) Os actuais desenhadores «3 a 6 anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os actuais desenhadores «até 3 anos» serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — O período experimental é de 15 dias.

2 — O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.ª

Substituição temporária e contratos a termo

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2 — Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.ª

Densidades dos quadros

A — Caixeiros

1 — É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2 — Até sete trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém.

3 — De 8 a 14 trabalhadores, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4 — De 15 a 24 trabalhadores, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5 — Com mais de 25 trabalhadores, haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6 — Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector

de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

10 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11 — Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B — Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;
b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

C — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Economato ou despensa. — O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de 150 refeições diárias.

2 — Cozinha. — Nas cantinas que forneçam até 150 refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D — Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de três fogueiros de 1.ª classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado. — No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais de um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.ª

Criação de novas categorias

1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.ª

Promoção ou acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.ª

Período de aprendizagem

A — Corticeiros

1 — O período de aprendizagem terá a duração máxima de 4 anos, sendo, porém, reduzido de 1 a 2 anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2 — Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3 — Os períodos mencionados nos n.os 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4 — Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5 — Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante pare-

cer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7 — O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B — Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2 — Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.ª

C — Caixeiros

1 — O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após 2 anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

D — Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, electricista ou rádiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E — Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F — Profissionais da indústria hoteleira

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G — Químicos

1 — Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio (dias)
Chefia nível I	120
Chefia nível II	120
Chefia nível III	120
Especialista	120
Especializado	80
Semiespecializado	60

2 — Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

3 — Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio, o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4 — Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas, com prejuízo do período de estágio.

H — Metalúrgicos

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2 — Ascendem a praticantes os aprendizes que:

a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de seis meses como aprendizes;

b) Logo que completem um dos cursos referidos no n.º 2 da letra M da cláusula 6.ª

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa

onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4 — O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

a) Dois anos nas profissões com aprendizagem;
b) Quatro anos nas profissões sem aprendizagem.

5 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

6 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de 10 dias, contados da data da solicitação do trabalhador.

7 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8 — Para efeitos do disposto nos n.os 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11 — Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12 — As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri do exame.

17 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20 — O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.ª

Data de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.ª

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores placares destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.ª

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;
j) Salvo o disposto na cláusula 16.ª e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 20.ª

Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;
c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal ausentar-se da fábrica sempre que necessário;
d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;
e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

Cláusula 21.ª

Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.
3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.
5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.
2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.
3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.
4 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.
3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23.ª-A

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.ª-B

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover o formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 23.ª-C

Formação contínua

1 — No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.os 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.ª-D

Formação contínua

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 — O incumprimento do disposto nos n.os 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de Julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no n.º 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcio-

nais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as cento e vinte horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de cento e vinte horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6 — Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.ª

Cláusula 26.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no n.º 3 da cláusula 28.ª

3 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 3 da cláusula 28.ª, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.ª

Tabela salarial

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

3 — Sempre que o trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos 12 meses.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de € 25,77 para falhas.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.ª-A

Desconto nas horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 27.ª, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

em que *n* é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30

Cláusula 28.ª

Trabalho de turnos

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas um retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.ª

Documento a entregar ao trabalhador e pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a

trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.ª

Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.ª, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

1.ª hora — retribuição normal, acrescida de 75 %;
2.ª hora — retribuição normal, acrescida de 100 %;
Horas seguintes — retribuição normal, acrescida de 125 %.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 27.ª

6 — Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.ª

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente que o trabalho venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos n.os 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 32.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar às antiga função.

Cláusula 33.ª

Trabalho à tarefa

1 — O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2 — A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3 — O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.ª

Deslocações

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no País em dia de descanso ou nos fins de semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este beneficio, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35.ª-A

Prémios

1 — A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2 — À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.ª

Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.ª

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

Cláusula 38.ª

Pagamento de feriados

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.ª

Atraso no início do trabalho

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.

2 — Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3 — O controle de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

6 — Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.

7 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.ª-A

Falecimento do trabalhador — Direitos

1 — No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivo terá direito a receber as importâncias referidas nos n.os 5 e 6 da cláusula 40.ª, as referidas no n.º 3 da cláusula 35.ª, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de 15 dias.

2 — No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivo, o direito a receber as verbas indiciadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3 — No caso do cônjuge sobrevivo, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no n.º 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.ª

Indisponibilidade de direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os caso previstos nos n.os 5 e 6 da cláusula 40.ª. e no n.º 2 da cláusula 47.ª

Cláusula 42.ª

Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2 — No ano subsequente ao da admissão, o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de 2,5 dias por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, cinco meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.ª

Proibição de acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo férias de dois ou mais anos.

Cláusula 44.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1 — Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.ª

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.ª

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.ª

Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar, deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.ª

Violação do direito de férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador

receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

3 — Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de dez minutos diários, nos termos da cláusula 39.ª

Cláusula 50.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros;

g) As motivadas por nascimento de filho; o pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;

b) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2 — As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) da cláusula 50.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) da cláusula 50.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.ª-A

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.ª-B

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 53.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a 2 anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

Princípio geral

1 — A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.ª

Definição

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.ª

Processamento de acordo

1 — A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.ª

Revogação do acordo

1 — No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.ª

Definição

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59.ª

Princípio geral

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.ª

Fundamentos para despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 intercaladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.ª

Processo disciplinar

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

4 — A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 62.ª

Consequências do despedimento sem justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadaptação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de € 2,49 a € 49,88 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer ao relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.ª

Princípio geral

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.ª

Dispensa do aviso prévio e sanção

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incomportáveis com a continuação do serviço;

b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;

c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *c*) a *g*) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 62.ª

Cláusula 65.ª

Outras sanções

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.ª

Indemnização à entidade patronal

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 63.ª poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.ª

Cessação do contrato no período experimental

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.ª

Encerramento definitivo da empresa ou falência

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 62.ª, se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.ª

Documento a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

Despedimentos colectivos

Cláusula 70.ª

Princípio geral

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.ª

Principio geral

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.ª

Princípio geral

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à Previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica, até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.ª

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos

diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.ª

Cantina

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 5,10.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula

Cláusula 74.ª-B

Paralisação do trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2 — Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3 — Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no n.º 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4 — Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.ª

Administração de obras sociais

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.ª

Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5 — É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.ª-A

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4 — O representante dos trabalhadores previsto no n.º 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5 — As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.ª

Serviços médicos e de enfermagem

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.ª

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a 12 dias;

d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea *a*) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6 — O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do n.º 1.

Cláusula 80.ª

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.ª

Registo e comunicação de sanções disciplinares

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias), sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.ª

Multas

1 — O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.ª

Princípio geral

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.ª-A

Competência da comissão paritária

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;
b) Integrar os casos omissos;
c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.ª-B

Funcionamento da comissão paritária

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 83.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.ª

Princípio geral

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, o Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 85.ª

Proibição de diminuição de regalias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo electrotécnico, quando existirem.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;
b) Mudança de carreira;
c) Nomeação;
d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b*), *c*) e *d*).

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação pelo grupo profissional.

2.5 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

a) Estar ao serviço da empresa;
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
c) Competência profissional especifica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
d) Antiguidade na função anterior.

2.6 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

2.7 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

2.8 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9 — O período experimental é de 15 dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de 60 dias, por acordo escrito das partes no acto de admissão.

2.10 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

2.11 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de Engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

2.12 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3 — Condições particulares de admissão — os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no n.º 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1 — Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea *c*) desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele

constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2 — Admissão eventual:

a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;

b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;

c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente.

4 — Formação — independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

4.1 — Os profissionais de engenharia terão direito a 10 dias úteis por ano para formação;

4.2 — As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;

4.3 — O período referido no n.º 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de 30 dias, correspondente a um triénio;

4.4 — Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5 — As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A — Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço — € 4,15;
Almoço — € 11,46;
Jantar — € 11,46;
Ceia — € 5,72.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3 — *a*) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Alojamento:

1 — As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2 — No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres «Possui horário fixo».

B — Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1 — Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

4 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7 — O pequeno almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.

8 — Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.

9 — Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10 — O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa — € 5,10.

ANEXO II

Definição de funções

Operário corticeiro

Afinador (corticeiro). — É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador. — É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Pára as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça). — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou recebedor (cortiça). — É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador. — É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista. — É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semi-automáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.ª classe.

Calafetador. — É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador). — É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

Calibrador. — É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador. — É o profissional que cola produtos manufacturados.

Colmatador. — É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador. — É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor-empilhador; monta-cargas e pá mecânica. — É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões — É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador. — É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção. — É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral. — É o profissional que superintende, controla e coordena, nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador. — É o profissional que faz os fardos de prancha e de apara e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

Escolhedor. — É o profissional que escolhe, por classes, rolhas, discos, quadros e outros produtos manufacturados, podendo ainda desempenhar as funções de contadora/pesadora e apontadora.

Escolhedor de aglomerados. — É o profissional que escolhe aglomerados ou escolhe e embala.

Escolhedor e passador de prancha. — É o profissional que classifica e passa cortiça em prancha e, depois de traçada e recortada, calibra a cortiça separando-a conforme a sua espessura; acessoriamente, exerce as funções de traçador de cortiça.

Escolhedor padrão (cortiça). — É o profissional que, numa secção de escolha de rolhas, além da sua actividade normal, estabelece padrões de qualidade, sem desempenhar funções de chefia.

Espaldador manual ou mecânico. — É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador. — É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador. — É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro). — É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

Garlopista. — É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador. — É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada, para discos, tapadeiras e rolhas aglomeradas.

Laminador. — É o profissional que procede à laminagem de cortiça para produtos manufacturados, excepto discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos. — É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

Lavador de rolhas e discos. — É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos. — É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador. — É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado.

Lixador. — É o profissional que se ocupa em lixar os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual;

Lixador de aglomerados. — É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado.

Manobrador. — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador. — É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Operador de máquinas de envernizar. — É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça). — É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibragens necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador. — É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

Peneiro. — É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro). — É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados. — É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural. — É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Prenseiro. — É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica). — É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrador manual ou mecânico. — É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador. — É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

Rebaixador. — É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha. — É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Rectificador de rastos para calçado. — É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador. — É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador. — É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

Subencarregado de secção (cortiça). — É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador. — É o profissional que traça rolhas, quadros e tiras e outros produtos manufacturados.

Traçador de cortiça. — É o profissional que traça a cortiça e a calibra para passar à fase de recorte e, acessoriamente, executa as funções de escolhedor e passador de prancha.

Triturador. — É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador. — É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante. — É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Notas:

1 — Quando seja da sua livre vontade, as trabalhadoras podem desempenhar funções até agora reservadas aos homens e definidas no grupo XIV, mediante o pagamento da mesma retribuição.

2 — Os actuais escolhedores de rolhas, cujo nível de salário era idêntico ao do broquista, enquanto subsistirem, ganharão salários idênticos ao do broquista.

3 — As categorias individualizadas, em relação ao pessoal especializado, masculino e feminino, não obrigam as empresas com estruturação de serviços sem discriminação de funções nelas definidas à data de entrada em vigor deste contrato. Porém, os trabalhadores que executam trabalhos correspondentes a mais que uma das categorias de especializados deverão ser remunerados e classificados com a categoria mais elevada.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, vigilante, rondista. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de documentos e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficias, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa. — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: electricista.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: electricista.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico de máquinas electrónicas industriais. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relês, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibragens necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogueiros

Princípios gerais

1 — A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29 332, de 16 de Setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2 — Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m^2 é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4 — As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante»;

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspecção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus directos representantes.

7 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro-subencarregado. — É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª, 2.ª e 3.ª

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como descriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao

normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veiculo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação directa dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1.ª — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2.ª — V. «Tractorista de 1.ª»

Cobradores

Cobrador. — Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro. — É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual. — É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Prenseiro ou engomador. — É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão. — É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I. — Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II. — Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia nível I e ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III. — São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV. — É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente descriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Semi-especializado. — Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.ª a telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.ª a telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de engenharia

Grau 1 — descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 — descrição geral de funções:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 — descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau superior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 — descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 — descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;

Grau 6 — descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos a política global e controle financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por estes consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços. — É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até um ano). — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos). — É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) do 1.º ano. — V. «Aprendiz (menos de 18 anos)».

Aprendiz (menos de 18 anos) do 2.º ano. — V. «Aprendiz (mais de 18 anos)».

Arvorado da construção civil. — É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano). — V. «Auxiliar menor (2.º ano)».

Auxiliar menor (2.º ano). — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª — V. «Carpinteiro de limpos de 1.ª»

Carpinteiros de limpos de 1.ª — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até um ano). — V. «Ferramenteiro (mais de um ano)».

Ferramenteiro (mais de um ano). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e ou entrega ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª — V. «Mecânico de carpintaria de 1.ª»

Pedreiro de 1.ª — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª — V. «Pedreiro de 1.ª»

Pintor de 1.ª — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª — V. «Pintor de 1.ª»

Servente. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador. — É o trabalhador que afia e ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas. — É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o

registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fresador mecânico — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Laminador. — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis.— É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico). — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis.— É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico.— É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil.— É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico.— É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.— É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico.— É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada.— É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projectista.— É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) Chefia/coordenação — coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projectos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que, sob as directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante.— É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial.— É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como

racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho.— É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categoria profissional (m/f)	Euros
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 157,87
II	Profissionais de engenharia de grau 5	1 868,33
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 611,10
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 401,48
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 274,16
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B).	1 121,50
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A).	985,22
VIII	Chefe de vendas Chefe/projectista Desenhador	759,53
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista).	722,14
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogueiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista). Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).	686,60
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro-subencarregado	681,47
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado da construção civil Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Cobrador-ecónomo (hotelaria) Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.ª Laminador de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico). Torneiro mecânico de 1.ª Tractorista de 1.ª Vendedor especializado	663,34
XIII	Afiador de ferramentas de 1.ª (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.ª Despenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª Funileiro-latoeiro de 1.ª Laminador de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de carpintaria de 1.ª Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça). Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª Tractorista de 2.ª Verificador	662,40
	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.ª Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.ª Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Colmatador Condutor de empilhador (monta-cargas) Contínuo	

Grupos	Categoria profissional (m/f)	Euros
XIV	Cortador de bastões Cozinheiro de 3.ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Enfardador ou prensador Escolhedor de aglomerados Escolhedor e passador de prancha Escolhedor padrão (cortiça) Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano). Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª Fogueiro de 3.ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.ª Funileiro-latoeiro de 2.ª Garlopista Guarda Laminador Laminador de 3.ª Lavador de rolhas e discos Lixador Lixador de aglomerados Lubrificador (metalúrgico) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria de 2.ª Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª Porteiro Prensador de colados Prenseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Rondista Semi-especializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador de cortiça Triturador Vigilante (corticeiro)	658,21
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador manual ou mecânico (têxteis) Não especializado (químicos) Operário não especializado (serviço metalúrgica). Prenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial de electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	651,69
XV-A	Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Laminador Limpador de topos Lixador Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Traçador Ajudante (cortiça) Escolhedor	570,61
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil). Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	558,11
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	441,08
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	427,78
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricista) Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil). Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	426
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	426

Aprendizes corticeiros

(Em euros)

Grupos (m/f)	16/17 anos	17/18 anos
XIV	426	521,87
XV-A	426	426

Aprendizes metalúrgicos

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	426	426
17 anos	426	–

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador.

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	426	426
17 anos	426	-

Nota final:

1 — No período de vigência desta negociação (1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009), para além das actualizações pecuniárias (tabela salarial e subsídio de refeição), as categorias profissionais integradas no grupo XVI do anexo III do CCT, terão um aumento extraordinário de € 12,50 (14 meses de retribuição), visando a aproximação salarial ao grupo XIV, num horizonte temporal máximo de oito anos, a partir de 1 de Junho de 2008, sem prejuízo da evolução da carreira profissional.

2 — Na sequência do número anterior, é criado o grupo XV-A, de carácter transitório, e que passará a integrar todas as categorias profissionais corticeiros anteriormente integradas no grupo XVI.

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1 — As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2 — A comissão de prevenção e segurança (CPS) reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5 — Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;

b) Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;

c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vitimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;

e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em Janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;

f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;

g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;

h) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;

j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;

l) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO IV

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

1 — Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2 — Quadros médios:
2.2 — Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;
Desenhador-chefe/projectista;
Técnico de máquinas electrónicas (electricista);
Encarregado de electricista;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Caixeiro-encarregado;
Fogueiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspector de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de fogueiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.2 — Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5 — Profissionais qualificados:
5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça).

5.3 — Produção:

Fogueiro;
Oficial electricista;
Operador/afinador de máquinas electrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor-passador de prancha;
Traçador de cortiça;
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Rabaneador;
Serrador;
Escolhedor padrão (cortiça);
Triturador;
Tecelão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Laminador;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Despenseiro;
Cozinheiro;

Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tractorista.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Caixeiro-viajante;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2 — Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lixador;
Lixador de aglomerados;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semi-especializado (químicos);
Prenseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador-prensador;
Escolhedor de aglomerados;
Rectificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Prenseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Escolhedor;
Estampador;
Laminador;
Limpador de topos;
Lixador;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador;
Traçador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1. Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante ou rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador manual ou mecânico (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2 — Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A — Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Aprendiz de electricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 — Chefe de equipa.

Lisboa, 19 de Setembro de 2008.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, mandatário.
Joaquim Manuel Sousa Lima, mandatário.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

José Manuel Neves Rufino, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação dos seguintes sindicatos:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas; e
SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 27 de Outubro de 2008, a fl. 26 do livro n.º 11, com o n.º 274/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Identificação, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT ou por convenção, é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1 — A presente convenção aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

2 — O âmbito pessoal é o constante nos anexos II e III.

3 — Este CCT abrange 947 empresas e 1798 trabalhadores.

. . . .

Cláusula 21.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,30, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltar.

3 — Não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas dadas até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

. . . .

Cláusula 36.ª

Fixação do horário de trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .

6 — Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

. . . .

Cláusula 73.ª

Marcação do período de férias

1 — . . . .
2 — . . . .

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até cinco dias úteis durante as férias escolares do Natal e até dois dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

. . . .

ANEXO I

Tabelas salariais

1 — Remunerações mínimas

(Em euros)

Graus	Tabela I	Tabela II
A1	1 505	1 611
A	1 031	1 071
B	888	921
C	777	810
D	748	784
E	686	715

(Em euros)

Graus	Tabela I	Tabela II
F	661	691
G	613	660
H	584	614
I	555	583
J	520	544
L	491	512
M	453	469
N	410	410

Remuneração média mensal (tabelas I e II) — € 725,60.

2 — Critério diferenciador das tabelas salariais:

2.1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a € 563 650, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2.2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

2.3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

2.4 — No caso de ser o 1.º ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

2.5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força de regulamentação colectiva em vigor não poderão passar a aplicar a tabela I.

3 — Produção de efeitos — as tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2008.

9 de Outubro de 2008.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente.
Pedro de Melo Nunes de Almeida, tesoureiro.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
AIM — Associação das Indústrias Marítimas;
AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 9 de Outubro de 2008. — O Presidente, *José de Oliveira Guia.*

Depositado em 21 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 269/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, obriga as empresas que se dediquem ao comércio, representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
5 — Este CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
2 — A tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008 e serão revistas anualmente.
3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 22.ª

Retribuição fixa mínima

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno almoço — € 2,80;
Almoço — € 10,80;
Jantar — € 10,80;
Alojamento — € 29,30.

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
10 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
11 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
12 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
13 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 2,55 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.
2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Abono para falhas

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de € 18 mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Níveis salariais e retribuições certas mínimas

Vencimentos

(Em euros)

Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de serviços	ESC	575	591
	Chefe geral de escritório	ESC		
	Director de serviços	ESC		
	Gerente comercial	ESC		
II	Chefe de departamento	ESC	562	580
	Chefe de divisão	ESC		
	Chefe de serviços	ESC		
	Chefe de escritório	ESC		
	Decorador-projectista	COM		
	Operador informático	COM		
	Técnico de contas	ESC		
III	Chefe de compras	COM	547	567
	Chefe de vendas	COM		
	Encarregado geral	COM		
	Encarregado ou técnico de rádio e TV	ELEC		
IV	Caixeiro-chefe de secção	COM	542	562
	Caixeiro encarregado	COM		
	Chefe de equipa ou chefe de equipa de rádio e TV	ELEC		
	Chefe de secção	ESC		
	Fiel de armazém	COM		
	Guarda-livros	ESC		
	Inspector de vendas	COM		
	Técnico de computadores	COM		
V	Escriturário principal	ESC	523	539
	Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos)	ELEC		
VI	Ajudante de guarda-livros	ESC	506	526
	Assentador de revestimentos	COM		
	Caixa (escritório)	ESC		
	Caixeiro de Praça	COM		
	Caixeiro-viajante	COM		
	Canalizador de 1.ª	COM		
	Costureiro de 1.ª	COM		
	Costureiro de decoração de 1.ª	COM		
	Empregado de agência funerária	COM		
	Empregado de armazém de 1.ª	COM		
	Envernizador/encerador	COM		
	Estofador	COM		
	Florista	COM		
	Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª	COM		
	Montador de estores	COM		
	Motorista de pesados e ligeiros	ROD		
	Motorista de ligeiros	ROD		
	Oficial elect. ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos)	ELEC		
	Polidor de 1.ª	COM		
	Primeiro-caixeiro	COM		
	Primeiro-escriturário	ESC		
	Prospector de vendas	COM		
	Repositor	COM		
	Técnico de vendas	COM		
	Vendedor especializado	COM		
VII	Canalizador de 2.ª	MET	490	507
	Conferente	COM		
	Costureiro de 2.ª	COM		
	Costureiro de decoração de 2.ª	COM		
	Empregado de armazém de 2.ª	COM		
	Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª	MET		
	Montador de móveis	COM		
	Oficial elec. ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos)	ELEC		
	Operador de máquinas de contabilidade	ESC		
	Perfurador-verificador mecanográfico	ESC		
	Polidor de 2.ª	COM		
	Segundo-caixeiro	COM		
	Segundo-escriturário	ESC		
	Vigilante	COM		
VIII	Ajudante de motorista	ROD	477	495
	Canalizador de 3.ª	MET		
	Cobrador	COM		
	Cobrador-distribuidor	COM		
	Costureiro de 3.ª	COM		
	Costureiro de decoração de 3.ª	COM		
	Empregado de armazém de 1.ª	COM		
	Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª	MET		
	Polidor de 2.ª	COM		
	Pré-oficial (elec. ou técnico de rádio e TV 3.º período)	ELEC		
	Telefonista	ESC		
	Terceiro-caixeiro	COM		
	Terceiro-escriturário	ESC		
IX	Caixa de balcão	COM	434	450
	Contínuo	ESC		
	Dactilógrafo	ESC		
	Distribuidor	COM		
	Embalador	COM		
	Estagiário do 3.º ano	ESC		
	Guarda	ESC		
	Porteiro	ESC		

(Em euros)

Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Estagiário do 2.º ano Florista-ajudante Praticante do 3.º ano Pré-oficial (elec. ou técnico de rádio e TV 1.º ano) Servente Trabalhador de limpeza	COM ESC COM ESC ELEC COM COM	426	430
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano) Praticante do 2.º ano Auxiliar de agência funerária	COM ESC ELEC MET COM	426	430
XII	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV 1.º ano) Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	ELEC COM MET	426	430
XIII	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM	348	348
XIV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	ELEC MET ESC COM	348	348
XV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz do 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante do 2.º ano	ELEC MET ESC COM	348	348
XVI	Aprendiz do 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante do 1.º ano	MET ESC COM	348	348

Classificação das empresas por grupos:

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

25 de Setembro de 2008.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Joaquim António Cardoso Ribeiro, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

João Carlos Vieira Pimenta, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Paulo Alexandre Falcão Teixeira, mandatário.
António Manuel Luís Marques Campos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

Joaquim José Mendes Covas, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Albino Evangelista Ferreira de Barros, mandatário.
José António Botelho Vieitas, mandatário.

Depositado em 20 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 267/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Carl Zeiss Vision Portugal, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 2006, e 35, de 22 de Setembro de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carlos Zeiss Vision Portugal, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.
3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
4 — O presente AE abrange 1 empregador e 125 trabalhadores.
5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — . . . .

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2008 a 31 de Março de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua — acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência — € 148,30);
b) Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência — € 123,60);
c) Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência — € 98,90);
d) Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência — € 82,40);

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou ano novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de € 44,10 por cada um desses dias.

13 — . . . .
14 — . . . .

Cláusula 31.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 80,75.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — . . . .

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de € 6,18.

3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 37.ª

Grandes deslocações

1 — . . . .

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 34 000 e que vigorará durante o correspondente período.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços;
Contabilista.

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços.

Grupo II

Caixeiro encarregado;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Secretário de administração;
Vendedor especializado.

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal;
Instrumentista de controlo industrial;
Secretário de direcção;
Subchefe de secção.

Grupo IV

Caixeiro de balcão mais de três anos;
Controlista de armazém de óptica;
Escriturário com mais de três anos;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Prospector de vendas;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Caixeiro de balcão de dois a três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois a três anos;
Motorista de ligeiros;

Grupo VI

Oficial electricista até três anos;
Operador de máquinas de vácuo;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes;
Ajudante de motorista;
Caixeiro de balcão até dois anos;
Controlador de qualidade;
Escriturário até dois anos;
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;
Operador de máquinas de receituário.

Grupo VIII

Colorizador de lentes;
Fiel de armazém;
Telefonista.

Grupo IX

Auxiliar de planeamento;
Empregado de serviços externos;
Estagiário de escritório do 3.º ano;
Examinador de superfícies;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X

Controlador de potências;
Guarda.

Grupo XI

Auxiliar de armazém;
Caixeiro ajudante do 2.º ano;
Estagiário de escritório do 2.º ano.

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Verificador conferente de lentes;
Verificador de superfícies.

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção);
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista;
Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Embalador;
Empregada de limpeza.

Grupo XV

Aprendiz electricista;
Praticante caixeiro;
Servente/estafeta;
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano;
Praticante do 1.º ano (produção).

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
1	830
1-A	758
2	691
3	659
4	629
5	606
6	584
7	569
8	557
9	541
10	529
11	513
12	496
13	488
14	479
15	477

Nota. — Excepcionalmente, e durante a vigência desta tabela salarial, a sua produção de efeitos é a 1 de Janeiro de 2008.

Setúbal, 16 de Outubro de 2008.

Pela Carl Zeiss Vision Portugal, S. A.:

Gonçalo Empis, administrador e procurador.
David Marinho, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa Carlos Zeiss Vision Portugal, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. — A Direcção: *Pedro Miguel dos Santos Jorge — José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 21 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 268/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007:

5 — Profissionais qualificados:
5.3 — Produção:

Apontador.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.2 — Produção:

Guardador de gado.

CCT entre a Associação dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008:

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista/distribuidor.

AE entre a Rádio Renascença, L.da, e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007:

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de relações públicas.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Gestor de marca.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de recursos humanos.

Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros.

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção por um lado e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 549.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e o SINDEQ (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica, é todo o território nacional.

Lisboa, 3 de Setembro de 2008.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção:

Orlando Lopes da Cunha, presidente.
Alexandre Monteiro Pinheiro, membro da direcção.

Depositado em 21 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 270/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, encontra-se publicada a alteração salarial e outras e texto consolidado do CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, na p. 3600 da citada publicação, onde se lê:

«Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .»

deve ler-se:

«Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — O período diário de trabalho, por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, pode ser interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.
5 — Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, pode ser estabelecida uma jornada contínua de oito horas de trabalho com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo este descanso incluído no período normal de trabalho diário.»

Igualmente na p. 3604 da citada publicação, onde se lê:

«Cláusula 39.ª

Efeitos e descontos das faltas

1 — . . . .
2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .»

deve ler-se:

«Cláusula 39.ª

Efeitos e descontos das faltas

1 — . . . .
2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de segurança social de protecção na doença;
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

…

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 6 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1 — É constituído, ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, o Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional, abreviadamente designado por SICGP.

2 — O SICGP reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O SICGP exerce a sua actividade, por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada, de acordo com deliberação da assembleia geral.

2 — Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação directa dos associados.

3 — De igual forma, podem ser extintas as secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada.

Artigo 3.º

Âmbito

O SICGP representa todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O SICGP rege toda a sua acção pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2 — A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a acção do Sindicato, a qual assenta em princípios de igualdade e no dever de participação dos associados, bem como na faculdade de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — Ao SICGP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais e sociais, de acordo com o regime do exercício de direitos do pessoal do Corpo da Guarda Prisional, nomeadamente abordar todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, podendo para tanto criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes.

2 — Na prossecução das finalidades indicadas no regime constante do número anterior, o SICGP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

O SICGP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou internacionais, que sigam objectivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior amplitude, a definir entre a direcção e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

CAPÍTULO III

Associados — Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

Podem ser associados do SICGP todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

Artigo 8.º

Admissão

1 — A admissão de um novo sócio faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção nacional, por qualquer meio idóneo, nomeadamente fax ou informaticamente, a definir por regulamento interno, que o endereçará à direcção nacional para decisão.

2 — A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

3 — Da decisão que denegar a inscrição pode o interessado, no prazo de oito dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4 — Este recurso será apreciado pela assembleia geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 40 dias úteis.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas actividades do Sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, nos locais competentes, as críticas que entenderem necessárias para o bom funcionamento associativo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção do Sindicato;

d) Beneficiar de todas as regalias directas ou indirectamente alcançadas pelo Sindicato, nomeadamente através de protocolos com empresas privadas;

e) Beneficiar de homenagens sindicais a definir por regulamento interno;

f) Participar activamente nas deliberações que pessoal ou directamente lhe digam respeito;

g) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pelo Sindicato, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

h) Ser informado regularmente das actividades desenvolvidas pelo Sindicato;

i) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do Sindicato;

j) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;

k) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção nacional, sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida;

l) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo Sindicato para os assuntos de âmbito profissional;

m) Serem reembolsados pelo Sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões, percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

b) Pagar mensalmente a respectiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou outras contribuições estabelecidas entre o Sindicato e os associados;

c) Participar em todas as actividades do Sindicato, mantendo-se sempre informado e actualizado acerca da mesma;

d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com aprumo, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;

e) Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos sociais e das comissões para que tenha sido eleito ou designado;

f) Defender intransigentemente a independência e a isenção do Sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

g) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

h) Agir solidariamente com as posições do Sindicato na defesa do interesse colectivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;

i) Participar nas discussões para tomada de posição e objectivos do Sindicato, mantendo o respectivo sigilo sempre que tal lhe for ordenado pelos órgãos competentes;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência.

Artigo 11.º

Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos associados serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral, sendo de valor percentual de 0,5 % e sobre 12 meses.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através de desconto directo no vencimento por intermédio da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, por transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é normalmente exercido pela comissão directiva, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Sanções

1 — Os associados que em consequência de infracção dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades:

a) Repreensão registada;
b) Suspensão até 180 dias;
c) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infrinjam gravemente as disposições estatutárias.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1 — São causas da perda da qualidade de sócio, sem direito a reembolso de qualquer contribuição paga, até à data, ao Sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;
b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
c) A prática de actos contrários aos fins do Sindicato ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a seis meses;
e) Os associados que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

3 — Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os associados que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;
b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.
2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea *d*), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão directiva, do pagamento da importância equivalente a seis meses de quotização.
3 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea *e*), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorridos três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão directiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2 — O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.
3 — A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direcção nacional.
4 — O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional (SICGP)

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SICGP são:

a) A assembleia geral;
b) A direcção nacional;
c) A comissão directiva;
d) O conselho fiscal;
e) O secretariado de delegados;
f) O conselho de disciplina.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do SICGP a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e a mesa da assembleia de delegados.
2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SICGP é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral do SICGP é constituída pela reunião de associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;
b) Assembleia geral extraordinária;
c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

As reuniões da assembleia são orientadas por uma mesa, composta pelo menos por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, o secretariado de delegados e o conselho de disciplina;
b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
c) Aprovar regulamentos internos;
d) Deliberar sobre a fusão, dissolução do Sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;
e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e plano de actividades apresentado pela direcção nacional;
g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
h) Fixar o montante das quotizações previstas no n.º 1, alínea *b*), do artigo 10.º dos presentes estatutos;
i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;
j) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos;
k) Deliberar sobre a mudança da sede do Sindicato.

2 — Compete ainda à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 26.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes da alínea *e*) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 15 de Novembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea *f*) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 27.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de 25 % dos elementos da direcção, da assembleia de delegados ou de um número mínimo de 10 % dos associados efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b*), *d*), *g*) e *j*) do artigo 25.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

5 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b*), *g*) e *j*) do artigo 25.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

6 — A deliberação sobre a matéria a que se refere a alínea *d*) do artigo 25.º dos presentes estatutos só será válida quando tomada por um mínimo de três quartos dos votantes.

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora com qualquer número de associados.

2 — A assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da segunda hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias poderão prolongar para além das 2 horas.

Artigo 29.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos.

2 — A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação nacional, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

Artigo 30.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

a) Convocar a assembleia geral ordinária;

b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;

d) Chamar à efectividade os substitutos já eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;

e) Assumir as funções da direcção, no caso da demissão desta, até nova eleição;

f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2 — O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 31.º

Constituição

1 — A direcção do SICGP é exercida colegialmente por:

a) Comissão directiva;

b) Secretariado de delegados.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 32.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne em sessão plenária três vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

2 — A direcção pode reunir de forma restrita com a comissão directiva e o secretariado de delegados para tratar de questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do Sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 33.º

Competências da direcção

São competências da direcção:

a) Coordenar a actividade sindical;

b) Apreciar e submeter à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento e plano anual de actividades;

c) Requerer a convocação da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Comissão directiva

Artigo 34.º

Composição

1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato e é composta, pelo menos, por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário-geral, um tesoureiro e seis vogais.

2 — O presidente, os vice-presidentes o secretário-geral e o tesoureiro serão respectivamente, o 1.º, o 2.º, o 3.º, o 4.º e o 5.º da lista eleita.

3 — A comissão directiva terá pelo menos três elementos suplentes.

Artigo 35.º

Competências da comissão directiva

Compete à comissão directiva:

a) Representar o Sindicato junto da estrutura hierárquica da DGSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;

b) Elaborar e apresentar anualmente à direcção o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato à comissão directiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e da direcção e os regulamentos internos;

e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

g) Decidir os pedidos de inscrição dos associados;

h) Aceitar pedidos de demissão dos associados;

i) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

j) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

k) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos;

l) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim

de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

n) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

o) Constituir mandatário para a realização de determinados actos; para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão directiva

1 — A comissão directiva reunirá uma vez de 30 em 30 dias com a presença de, pelo menos, a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da comissão directiva respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

4 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

5 — No caso de documentos referentes a numerário uma das assinaturas será obrigatoriamente a do tesoureiro.

Artigo 37.º

Competências do presidente da comissão directiva

O presidente da comissão directiva é também o presidente da direcção do Sindicato, competindo-lhe:

a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;

b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da comissão directiva, na sua ausência o deva substituir;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;

d) Propor à comissão directiva os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiras ou parciais;

e) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção;

g) Assinar os cartões dos associados.

SECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 38.º

Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 39.º

Reuniões da assembleia de delegados

A assembleia de delegados reunir-se-á, pelo menos, de seis em seis meses, convocada pelo secretariado de delegados a pedido da comissão directiva ou a requerimento de, pelo menos 10 % dos delegados e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 40.º

Competência da assembleia de delegados

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo local de trabalho, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados.

b) Dar parecer, quando solicitado, sobre propostas de admissão de associados dos respectivos locais de trabalho.

c) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do Sindicato.

d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas.

e) Gerir diligentemente os fundos que eventualmente possam ser postos à sua disposição.

f) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respectivo local de trabalho e dirigi-lo à comissão directiva.

g) Representar o Sindicato em reuniões sindicais que lhes sejam solicitadas.

Artigo 41.º

Secretariado da assembleia de delegados

A assembleia de delegados elegerá em cada ano, na sua primeira reunião, um secretariado composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

Artigo 42.º

Competências do secretariado

a) Convocar reuniões de assembleia de delegados e dirigi-las.

b) Elaborar as actas da assembleia de delegados.

c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direcção, à mesa da assembleia e à assembleia geral.

d) Reunir e analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direcção para cumprimento às competências da assembleia de delegados previstos na alínea *c*) do artigo 40.º

e) Compete ao secretariado de delegados sindicais visitar os estabelecimentos prisionais, ouvir os associados e

elaborar os respectivos relatórios a apresentar à direcção do Sindicato.

f) Convocar os delegados sindicais para reuniões em conjunto, ou isoladamente, na sede do Sindicato, com a presença de um elemento da direcção, no mínimo.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 43.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por, pelo menos, três membros: um presidente e dois vogais.

Artigo 44.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando relatório sumário, que apresentará à comissão directiva nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Assistir às reuniões da direcção ou da comissão directiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 46.º

Constituição e competências

1 — O conselho de disciplina é formado pelo menos por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares e propõe o que lhe aprouver à comissão directiva que exerce o poder disciplinar.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas ou grupos de trabalho

Artigo 47.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho, designadamente para tratamento de assuntos específicos ou para o desenvolvimento de determinadas actividades.

2 — Tais comissões ou grupos de trabalho poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3 — As comissões ou grupos de trabalho dependem do órgão sindical que as instituiu, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

4 — A organização dos órgãos e funcionamento das comissões ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores, constará de regulamento interno de cada um deles, sendo-lhes aplicável, com as necessárias adaptações, as disposições do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de três meses.

Artigo 49.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 45 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 27.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 50.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 51.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

4 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua fixação na sede do Sindicato e nas delegações distritais.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas

Artigo 53.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 54.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 56.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;

b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do Sindicato, eleitos directamente pelos associados nos locais de trabalho, que actuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direcção.

Artigo 58.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto directo e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — São eleitos todos os associados do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — O número de delegados é proporcional ao número de trabalhadores, havendo, no mínimo, um delegado por cada 50 trabalhadores ou fracção.

4 — Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.

5 — A direcção do Sindicato, depois de verificada a regularidade do acto que os elegeu, enviará à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e à direcção do estabelecimento prisional respectivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos, de forma que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.

6 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos associados do Sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direcção a organização do acto eleitoral.

7 — Onde não existam delegados sindicais, e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direcção nomear delegados sindicais, que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

8 — Só pode ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
a) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

9 — A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no n.º 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá de ser afixada em *placard* sindical quarenta e oito horas antes da votação.

10 — O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

Artigo 59.º

Comunicação

1 — Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do Sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2 — Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso.

3 — O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direcção do Sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos estabelecimentos prisionais quando:

a) A comissão sindical não tenha quórum;
b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela actividade sindical;
c) A actuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados;
d) Os elementos destituídos podem concorrer a novo acto eleitoral;
e) Compete à direcção nomear a composição das mesas de voto.

Artigo 60.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os associados que os representam, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
c) Participando nas reuniões dos secretariados distritais para que forem convocados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 61.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 62.º

Receitas e património

1 — São receitas do Sindicato:

a) O produto das jóias e quotas;
b) As doações ou legados;
c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Quando os secretariados distritais disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e outro membro do secretariado.

5 — O património do SICGP é composto por todos os bens móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

6 — Em caso algum o património do SICGP pode ser dividido ou partilhado.

Artigo 63.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 64.º

Vinculação

O SICGP vincula-se desde que os respectivos documentos sejam assinados por, no mínimo, dois dirigentes, sendo obrigatoriamente um deles o presidente da direcção ou o tesoureiro.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 65.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo, nos termos do n.º 5 do artigo 27.º dos presentes estatutos.

Artigo 66.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurar a sua divulgação entre os associados, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SICGP

Artigo 67.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SICGP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da direcção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma prevista na alínea *k*) do artigo 35.º dos presentes estatutos, ouvido o conselho fiscal.

Registados em 27 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 46/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Alteração

Alteração, aprovada no VI Congresso realizado em 11 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 18, de 15 de Maio de 2006.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 22.º

Competências

1 — É da competência do congresso:

. . . .

i) Aprovar o balanço do Sindicato, sendo que deve aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano.

. . . .

Artigo 24.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne, ordinariamente, duas vezes por ano.

. . . .

Artigo 28.º

Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere o n.º 1 do artigo 25° são eleitos no âmbito de cada círculo eleitoral, de forma a cobrir todo o território nacional e representações no estrangeiro.

2 — Os princípios reguladores da eleição dos delegados são:

a) Os delegados são eleitos por voto directo, secreto e universal;
b) Cada círculo eleitoral tem direito a eleger um delegado por cada 100 sócios;
c) O acto eleitoral decorrerá nos respectivos círculos eleitorais;
d) Só podem ser eleitos delegados ao Congresso os sócios que, nos termos dos presentes Estatutos, possuam capacidade eleitoral;
e) A eleição processar-se-á entre listas nominativas concorrentes em cada círculo eleitoral as quais devem ser publicitadas através da afixação em lugar visível nas sedes regionais e na sede nacional do Sindicato;
f) A identificação dos eleitores é feita em caderno eleitoral e mediante a apresentação do bilhete de identidade;
g) O apuramento dos resultados das eleições é realizado pelo método de Hondt;
h) O processo de eleição dos delegados tem de estar concluído cinco dias antes da realização do Congresso;
i) É da responsabilidade do Secretário Regional o envio do resultado das eleições à Comissão Organizadora do Congresso.

3 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 1 do presente artigo são os seguintes:

a) O círculo eleitoral de Vila Real compreende o distrito de Bragança e de Vila Real;
b) O círculo eleitoral de Viana compreende o distrito de Viana;
c) O círculo eleitoral de Braga compreende o distrito de Braga;
d) O círculo eleitoral do Porto compreende o distrito do Porto;
e) O círculo eleitoral de Aveiro compreende os distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
f)O círculo eleitoral de Coimbra compreende os distritos de Coimbra, Castelo Branco e Leiria;
g) O círculo eleitoral de Lisboa compreende o distrito de Lisboa;
h) O círculo eleitoral de Santarém compreende o distrito de Santarém e Portalegre;
i) O círculo eleitoral de Setúbal compreende os distritos de Setúbal e Évora;
j) O círculo eleitoral de Faro compreende o distrito de Faro e Beja;

k) O círculo eleitoral dos Açores compreende a Região Autónoma dos Açores;

l) O círculo eleitoral da Madeira compreende a Região Autónoma da Madeira.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 31.º

Competências

. . . .

c) *(Eliminada.)*

SECÇÃO III

Da comissão fiscal e disciplinar

Artigo 37.º (novo)

Funcionamento da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal pode solicitar à direcção a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para o coadjuvar no exercício das suas funções.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 38.º

Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo máximo do Sindicato Independente de Professores e Educadores, sendo composta por 440 membros efectivos e por 76 suplentes.

Artigo 42.º

Composição da direcção

. . . .

2 — A direcção é composta por:

. . . .

e) 434 vogais;

f) 76 elementos suplentes.

SECÇÃO V

Do processo eleitoral (novo)

Artigo 45.º

Da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída pela mesa do Congresso e por dois representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, tem como função supervisionar a eleição dos delegados ao Congresso e a eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — A comissão eleitoral terá por atribuições:

a) Elaborar e promover a verificação dos cadernos eleitorais;

b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;

c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;

d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;

e) Promover a elaboração dos boletins de voto;

f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;

g) Presidir ao acto eleitoral;

h) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral;

i) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2 — A comissão eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte à convocação do Congresso.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pela mesa do Congresso.

Artigo 46.º

Decisões

1 — Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2 — Caso não exista o quórum definido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 47.º

Recurso

1 — Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após a afixação dos resultados.

2 — O recurso será apresentado à mesa da Congresso a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, decidirá a sua procedência ou improcedência.

3 — A mesa do Congresso deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

4 — Da decisão da mesa do Congresso cabe recurso para o Congresso que será convocado expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento.

5 — O recurso de decisão da mesa do Congresso terá de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO VII

Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 58.º

Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

1 — O SIPE, sem prejuízo do disposto no presente artigo, constitui-se por tempo indeterminado (novo).
2 — A convocatória do Congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de ser publicada com um mínimo de 30 dias de antecedência.
3 — A fusão só poderá ser deliberada pelo Congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.
4 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.
5 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

Registados em 28 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 47/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

Sindicato Independente do Comércio e Serviços (SICOS) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada em 27 de Agosto de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007.

Revisão dos estatutos

Artigo 10.º-A

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos:

a) *(Igual.)*
b) *(Igual.)*
c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes tendências subordinam-se às normas estatutárias.

Artigo 10.º-B

Constituição da tendência sindical

No SICOS podem ser constituídas tendências sindicais, nos seguintes termos:
1 — Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de sete membros do conselho geral devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.
2 — Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.
3 — A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º-C

Exercício do direito de tendência

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com o disposto nos seguintes números:
1 — Possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do SICOS.
2 — Estabelecer livremente a sua organização interna.
3 — Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o Sindicato, publicando dois comunicados por ano civil, com extensão máxima de 25 linhas, a divulgar no *site* do SICOS na Internet.

Artigo 10.º-D

Objectivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 10.º-E

Deveres

As tendências sindicais devem:
1 — Exercer a sua acção com observância das regras democráticas.
2 — Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.
3 — Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato.
4 — Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

Registados em 22 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN — Alteração.

Alteração, aprovada no 7.º congresso realizado em 3 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004.

Declaração de princípios e objectivos programáticos

Introdução

Toda a história da humanidade, todo o caminho milenário do homem na busca do progresso e da liberdade lançam raízes no trabalho, no esforço criador e produtivo.

É no trabalho, na vida e na solidariedade e entreajuda dos trabalhadores que a humanidade encontra os mais sólidos, mais generosos e mais humanos dos seus valores éticos.

A dimensão e profundidade da participação dos trabalhadores na vida política, económica, social e cultural de cada sociedade e de cada país constituem desde sempre o mais seguro índice da capacidade mobilizadora das energias nacionais, da amplitude da liberdade, das realidades e das esperanças de felicidade dos homens.

O movimento sindical é um contributo dos trabalhadores não apenas para a defesa dos seus direitos e interesses mas também para o desenvolvimento e libertação das sociedades de que fazem parte. A USB/CGTP-IN, criação histórica dos trabalhadores portugueses, constitui um contributo determinante para o progresso e a liberdade e é um património comum de quantos trabalham e lutam por um Portugal de prosperidade, justiça e liberdade.

A identidade da USB/CGTP-IN é definida pelas raízes históricas da sua cultura e experiência sindicais, pela sua natureza de classe e pelo carácter dos princípios por que se rege na sua estrutura e formas orgânicas e na sua acção político-sindical.

I — As raízes

A USB/CGTP-IN, organização sindical de classe, unitária, democrática, independente e de massas, tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta da classe operária e dos trabalhadores portugueses.

Os princípios orientadores e os objectivos proclamados pelo nosso movimento sindical alicerçam-se e fundam-se desde as últimas décadas do século passado, designadamente nas reivindicações consignadas no programa de acção aprovado pelas «associações de classe» em 1894 e na experiência da luta de sucessivas gerações de sindicalistas e trabalhadores.

Ao longo de mais de um século de existência, vivido nas condições mais diversas, o movimento operário português acumulou uma vasta experiência colectiva própria que, enriquecida pelos ensinamentos, história, e pela acção do movimento operário internacional, lhe permite afirmar-se como força social determinante na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, na resolução dos problemas nacionais, nas tarefas da construção de uma sociedade mais justa e fraterna e no reforço dos laços de solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo.

A USB/CGTP-IN, conquista histórica do movimento operário português, é legítima herdeira e continuadora da luta heróica dos trabalhadores.

A exigência de uma política de verdadeiro alcance social a empreender pela República, a luta contra a participação de Portugal na 1.ª Guerra Mundial, a resistência activa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das massas exploradas, pela paz e pela liberdade, são etapas de uma longa e contínua luta que teve nova expressão organizada, em Outubro de 1970, com a criação da Intersindical Nacional pelos trabalhadores que, no âmbito dos sindicatos corporativos, lutavam e assumiam a defesa dos interesses da classe trabalhadora, num contexto de luta contra o fascismo, a guerra colonial e pela descolonização.

A criação da USB/CGTP-IN constituiu um marco de grande significado no longo, difícil e heróico percurso do movimento operário e sindical para se afirmar como força de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

A instauração e consolidação do regime democrático em Portugal são indissociáveis da acção da USB/CGTP-IN e do movimento sindical que congrega.

A revolução de 25 de Abril de 1974, como expressão de soberania popular, contou com a intervenção decisiva da Intersindical Nacional nas transformações políticas e económicas e sociais então realizadas, como as nacionalizações, a reforma agrária, o controlo operário, a autogestão, o reforço do movimento associativo e na conquista e defesa dos mais importantes direitos políticos, económicos e sociais dos trabalhadores que vieram a ser consagrados na Constituição da República de 1976.

Na continuação da sua herança histórica, na aplicação dos princípios e na prossecução dos objectivos, na luta permanente contra a exploração e pela promoção das condições de vida e laborais dos trabalhadores, na luta pelo aprofundamento da democracia política, económica, social e cultural, a USB/CGTP-IN é e continuará a ser uma estrutura da Central Sindical dos trabalhadores portugueses e a merecer por parte destes todo o empenho, apoio e confiança.

II — A natureza de classe da USB/USB/CGTP-IN

Fiel às suas raízes históricas e coerente com a experiência, herança e objectivos da luta dos trabalhadores em todo o mundo, a USB/CGTP-IN assume-se como uma organização sindical de classe.

De classe, porque reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e visa defender os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais das trabalhadoras e dos trabalhadores portugueses, nas suas múltiplas dimensões de cidadãos e criadores de riqueza material e espiritual, e visa promover a sua emancipação cívica, económica, social e cultural, combatendo as injustiças, as desigualdades, as discriminações, as exclusões, o egoísmo, o racismo, a xenofobia, a alienação cultural e a exploração económica do sistema capitalista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

Uma sociedade sem classes, construída através do alargamento das liberdades, do aprofundamento da democracia e no desenvolvimento económico, social, cultural, ecologicamente sustentado, no sentido de consagrar uma genuína sociedade de justiça porque baseada na igualdade de cidadania, no direito à diferença, na solidariedade humana e na fraternidade universal entre os povos, a qual assentará na assunção da paz, dos direitos do homem e da soberania das nações como valores superiores e universais.

III — Os princípios da USB/CGTP-IN

Da natureza de classe da USB/CGTP-IN resulta a sua necessidade de assumir um conjunto de princípios, indissociáveis e interdependentes, que orientam e caracterizam as suas opções, tanto no plano da definição das suas reivindicações e objectivos programáticos como na definição das

suas formas de acção e luta, como ainda no modo como se estrutura e se organiza.

Esses princípios são: a unidade, a democracia, a independência, a solidariedade e o sindicalismo de massas.

A unidade

A USB/CGTP-IN é um movimento sindical unitário porque reconhece a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores, quaisquer que sejam as suas opções políticas ou religiosas, sem discriminação de sexo ou de orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade, e visa representar os interesses individuais e colectivos do conjunto nacional dos assalariados, sindicalizados ou não, independentemente da diversidade das suas profissões, qualificações, situação social e vínculo laboral.

O carácter unitário da USB/CGTP-IN tem, por isso, como pressuposto o reconhecimento da existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral, o que não impede, antes exige, a defesa da unidade orgânica do movimento sindical como etapa superior de unidade na acção baseada em interesses de classe comuns e o combate de todas as acções tendentes à sua divisão.

A democracia

A USB/CGTP-IN é uma organização democrática porque considera o exercício da democracia sindical como um direito e um dever de todos os trabalhadores, na sua acção político-sindical, exercitando a prática de uma democracia, simultaneamente representativa e participativa.

A vida democrática que a USB/CGTP-IN preconiza tem como alicerces a participação activa dos trabalhadores na vida das estruturas sindicais, na definição das reivindicações e objectivos programáticos, na decisão sobre as formas de intervenção e luta, na eleição e destituição dos órgãos dirigentes, na responsabilização colectiva dos dirigentes perante os militantes e dos órgãos superiores da estrutura perante os órgãos inferiores, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

A independência

A USB/CGTP-IN é uma organização independente porque define os seus objectivos e determina a sua actividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

A solidariedade

O movimento sindical expressa de forma organizada a solidariedade entre todos os trabalhadores.

A USB/CGTP-IN enraíza a sua actividade ao nível dos locais de trabalho e cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista que enformaram a génese do movimento sindical e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo, pela superação da dualidade no desenvolvimento entre o Norte e o Sul, pela descolonização, pela erradicação da guerra, da fome, da miséria, da doença e do analfabetismo, pela universalização da paz e dos direitos humanos na sua dimensão política, económica, social e cultural e lutando pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Sindicalismo de massas

A USB/CGTP-IN é uma organização de massas porque nela se organizam e participam todos os trabalhadores, independentemente da sua raça, crença religiosa ou do partido a que pertençam e porque assenta a sua acção numa permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

IV — Objectivos

Promover um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano

Um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano assente nos valores, ideais e conquistas da Revolução do 25 de Abril de 1974, consagrados na Constituição da República de 1976 — texto que contribuiu de modo relevante para enformar o pensamento político-sindical da USB/CGTP-IN —, terá como objectivo responder às aspirações e anseios da classe trabalhadora e do povo português expressas ao longo da história nas suas lutas pela liberdade e pela democracia.

Para a USB/CGTP-IN, estes valores são, igualmente, as referências em que se alicerça a defesa da identidade e da soberania de Portugal, assim como a resposta sindical face ao processo de integração europeia e de globalização capitalista de cariz neoliberal em curso, combatendo a ofensiva contra os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores que os mesmos comportam.

Para a persecução destes objectivos é essencial a existência de uma USB/CGTP-IN actuante, combativa, portadora de princípios e impulsionadora de formas de acção e intervenção que contribua para que o futuro de Portugal e do nosso povo seja o de uma sociedade sem exploradores e sem explorados.

Contribuir para a construção de uma democracia política económica social e cultural

A USB/CGTP-IN, herdeira do património da classe trabalhadora portuguesa, respeitando as suas raízes e a sua natureza de classe, considera que a democracia é um valor intrínseco à emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras que é insubstituível no desenvolvimento sustentado da sociedade:

Uma democracia entendida como síntese das liberdades individuais e colectivas, conjugando o seu carácter pluralista com o desenvolvimento económico, ao serviço das necessidades materiais e espirituais do ser humano;

Uma democracia assente no princípio da igualdade e na participação dos cidadãos e cidadãs, em todas as variadas formas de organização e funcionamento da sociedade, em que o modelo de representação política pluripartidária no parlamento, eleito por sufrágio universal, não esgota, antes potencia, a intervenção crítica e responsável a todos os níveis da vida em sociedade;

Uma democracia política, económica, social e cultural em que se conjugam o respeito pelos direitos humanos com evolução sustentada em todas as dimensões de vida humana, na valorização do trabalho e na dignificação dos trabalhadores;

É o desenvolvimento da democracia com a plena efectivação dos direitos, liberdades e garantias e a utilização permanente e exaustiva dos mecanismos de funcionamento democrático, que permitirá a superação das injustiças económicas e sociais existentes na sociedade.

Para a USB/CGTP-IN a democracia económica exige a subordinação do poder económico ao poder político, a recusa da formação de monopólios privados e de latifúndios, a apropriação colectiva dos principais meios de produção, solos e recursos naturais e o desenvolvimento da propriedade social.

O sector público administrativo e produtivo tem de assegurar a igualdade de acesso e serviço universal, ser factor dinamizador da economia, do emprego e da satisfação das necessidades da população, dando assim um conteúdo concreto à democracia económica e social.

No âmbito da economia social, as cooperativas e as mútuas devem ser promovidas como formas potencialmente mais participativas e solidárias de desenvolvimento económico e social.

A USB/CGTP-IN entende que a democracia, para ser real e completa, carece da intervenção organizada dos trabalhadores e dos cidadãos, da transparência nas decisões económicas, da coexistência das diversas formações económicas (sector público, sector privado, sector cooperativo), da planificação democrática da economia e do efectivo controlo do poder económico pelo poder político democrático, e que estas continuam a ser as condições centrais para garantir um desenvolvimento económico sustentável, equilibrado e mais justo que tenha por base a solidariedade e se oriente para a satisfação das necessidades humanas de toda a população.

A empresa tem de ter uma dimensão social, isto é, tem de ser um lugar de realização pessoal e profissional dos trabalhadores e de expressão da democracia e não um espaço de repressão e de exclusão, sob o arbítrio patronal.

A democracia social assenta nos direitos e garantias sócio-económicas, designadamente o direito ao trabalho, ao sistema de segurança social, à protecção da saúde, à habitação, a um ambiente e uma qualidade de vida humana sadios e ecologicamente equilibrados, aprofundados pela via da democracia participada, constituindo a protecção à família (elemento fundamental da sociedade), à paternidade, à maternidade, às crianças, aos jovens, aos deficientes e aos idosos, obrigações do Estado que devem ser assumidas de forma plena.

Uma efectiva democracia cultural implica o direito à informação, uma política de comunicação social que garanta a liberdade de informação, e de opinião, o direito à cultura, ao ensino, à igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, à fruição e criação cultural, à defesa do património cultural, à cultura física e ao desporto.

As responsabilidades do Estado neste domínio são imprescindíveis para a sua garantia e desenvolvimento, cabendo-lhe o papel decisivo na garantia de uma escola pública de qualidade para todos, que forme cidadãos qualificados e cultos, na salvaguarda e promoção da cultura portuguesa sob todas as formas.

Defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e a democracia

Os direitos dos trabalhadores são uma parte integrante e indispensável do sistema democrático. O seu pleno exercício é um factor de dinamização e enriquecimento da vida política, social e cultural e do desenvolvimento económico-social do País.

A USB/CGTP-IN desenvolve a sua acção nos planos da teoria e da prática, da actividade reflexiva e reivindicativa e no campo da luta de modo a assegurar:

O efectivo direito ao trabalho, à segurança no emprego, à livre escolha da profissão;

A garantia do direito à retribuição do trabalho, observando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual; o aumento do poder de compra dos salários e a melhoria do peso dos salários na distribuição do rendimento; a actualização anual do salário mínimo nacional, tendo presente os seus fins de natureza social;

A redução progressiva da duração do tempo de trabalho, a fixação de horários que permitam a articulação entre vida profissional e familiar e de horários mais reduzidos para os trabalhadores que, em consequência da insalubridade, perigosidade ou penosidade do trabalho, sofram maior desgaste físico e psíquico;

A garantia do exercício dos direitos colectivos e individuais dos trabalhadores e o livre exercício da acção sindical nos locais de trabalho;

O livre exercício do direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout;*

A promoção e o efectivo exercício do direito de contratação colectiva a todos os trabalhadores, sem qualquer excepção e com total autonomia por parte destes;

A garantia e efectiva participação na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores, nos planos económico-sociais e na definição das políticas de rendimentos;

A promoção da cidadania, nomeadamente na igualdade de oportunidades, no acesso ao emprego, na carreira, na qualificação e na promoção profissionais;

A democratização do ensino, a valorização profissional permanente dos trabalhadores e uma política de cultura e de desporto que assegure o seu bem-estar e contribua para formar e reforçar a sua consciência social e cultural;

Uma política de justiça célere, eficaz e democrática;

Uma política fiscal socialmente justa, com carácter único e progressivo, que tenha em conta as necessidades e os rendimentos do agregado familiar, visando o desagravamento fiscal dos rendimentos do trabalho e a diminuição das desigualdades;

Um sistema de segurança social unificado e descentralizado, coordenado e subsidiado pelo Estado e gerido com a participação dos trabalhadores, que garanta uma efectiva e eficaz protecção dos cidadãos na doença, velhice, invalidez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;

Um sistema de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho que, através da prevenção dos riscos profissionais da reparação dos sinistrados e da reabilitação, concorra para a melhoria das condições de trabalho e para o aumento da competitividade das empresas;

Uma política de saúde de gestão descentralizada e participada pelos trabalhadores que garanta o direito à protecção da saúde de todos os cidadãos, através da implementação de um serviço nacional de saúde universal, geral e gratuito;

Uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs;

Uma política de transportes e comunicações que contribua para o desenvolvimento económico e responda às necessidades sociais das populações;

Uma política de meio ambiente que compatibilize o desenvolvimento com a salvaguarda do património nacional e dos bens e recursos naturais e a preservação das espécies;

Uma política de defesa do consumidor que salvaguarde a saúde, o meio ambiente e a identidade cultural dos cidadãos e cidadãs.

V — A acção e a intervenção

A USB/CGTP-IN, organização de trabalhadores, não tem outros objectivos que não sejam a defesa dos seus direitos e condições de vida e de trabalho, assumindo a defesa face a tudo o que os afecta como classe, trava as batalhas presentes com os olhos no futuro de Portugal, na construção de um país mais próspero, democrático e progressista.

A USB/CGTP-IN, reconhecendo o papel determinante da luta dos trabalhadores na prossecução dos seus objectivos programáticos, desenvolve a sua acção, visando, em especial:

Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo o desfiguramento do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social aberto com a revolução de Abril;

Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN, também abreviadamente designada pela sigla USB/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Braga.

Artigo 2.º

Sede

A USB/CGTP-IN tem a sua sede em Braga.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A USB/CGTP-IN é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A USB/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 5.º

Objectivos

A USB/CGTP-IN tem, em especial, como objectivo:

a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

c) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente no âmbito da denominada economia social;

d) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

e) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;

f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 6.º

Estrutura

As associações sindicais que constituem a USB/CGTP-IN são os sindicatos nela filiados.

Artigo 7.º

Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da USB/CGTP-IN a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresas, de unidade de produção ou de serviço.

Artigo 8.º

CGTP-IN

A USB/CGTP-IN faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do distrito.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 9.º

Filiação

Têm o direito de se filiar na USB/CGTP-IN os sindicatos que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 10.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
d) Último relatório e contas aprovado;
e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na USB/CGTP-IN.

Artigo 11.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção da USB/CGTP-IN, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho distrital, o sindicato interessado, sempre que o pretender, far-se-á representar no plenário de sindicatos para ratificação dessa decisão usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 12.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da USB/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
c) Participar nas actividades da USB/CGTP-IN, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e plenário de sindicatos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
d) Beneficiar da acção desenvolvida pela USB/CGTP-IN na defesa dos interesses económico-sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pela direcção da USB/CGTP-IN;
g) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da USB/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Direito de tendência

1 — A USB/CGTP-IN pela sua própria natureza unitária reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar activamente nas actividades da USB/CGTP-IN;
b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
c) Apoiar activamente as acções da USB/CGTP-IN na prossecução dos seus objectivos;
d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela USB/CGTP-IN;
i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
j) Comunicar à direcção da USB/CGTP-IN, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
k) Enviar anualmente à direcção da USB/CGTP-IN, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e orçamento.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à adesão;
b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea *a*) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

Artigo 16.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos e votado favoravelmente por, pelo menos, 213 dos votos apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos

SECÇÃO 1

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos

Os órgãos da USB/CGTP-IN são:

a) Congresso;
b) Plenário de sindicatos;
c) Direcção da USB/CGTP-IN;
d) Secretariado da USB/CGTP-IN;
e) Conselho fiscalizador.

Artigo 18.º

Funcionamento dos órgãos

Sem prejuízo do que se encontra especialmente estabelecido para cada um dos órgãos da USB/CGTP-IN, o funcionamento dos órgãos observará os princípios democráticos que orientam a sua actividade interna, a saber:

a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
d) Exigência de quórum para as reuniões;
e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
f) Obrigatoriedade do voto presencial;
g) Elaboração de actas das reuniões;
h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 19.º

Gratuitidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

Artigo 20.º

Vinculação

Para obrigar a USB/CGTP-IN é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros do secretariado da USB/CGTP-IN.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 21.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da USB/CGTP-IN.

Artigo 22.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na USB/CGTP-IN.

2 — Cabe ao plenário de sindicatos deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma desta participação.

Artigo 23.º

Representação

1 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito de Braga.

2 — O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

2.1 — Um delegado por cada 150 trabalhadores representados.

2.2 — O arredondamento será feito por excesso.

Artigo 24.º

Participação da direcção da USB/CGTP-IN

Os membros da direcção da USB/CGTP-IN participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 25.º

Participação da Interjovem e da Inter-Reformados

A Interjovem e a Inter-Reformados participam no congresso com direito a voto, sendo a sua participação definida no regulamento do congresso.

Artigo 26.º

Deliberações

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 27.º

Competência

Compete ao congresso:

a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-lN;

b) Definir as orientações para a actividade sindical da USB/CGTP-IN;

c) Alterar os estatutos bem como o regulamento eleitoral;

d) Eleger e destituir a direcção da USB/CGTP-IN;

e) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos outros órgãos da USB/CGTP-IN;

f) Deliberar sobre a fusão, a extinção ou a dissolução da USB/CGTP-IN e consequente liquidação do património, bem como o destino dos respectivos bens.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O congresso reúne, em sessão ordinária, quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas no artigo 27.º

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário de sindicatos;

b) Quando a direcção da USB/CGTP-IN o entender necessário;

c) A requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 dos sindicatos filiados.

3 — Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 30.º e 31.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

Artigo 29.º

Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário de sindicatos.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea *c*) do n.º 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 30.º

Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção da USB/CGTP-IN e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e publicada em um dos jornais mais lidos na localidade da sede da USB/CGTP-IN.

Artigo 31.º

Regulamento

1 — O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, a sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos deverão constar de regulamento próprio que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

Artigo 32.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelos membros da direcção e do secretariado da USB/CGTPIN, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa do congresso delegados eleitos pelo congresso por proposta da direcção da USB/CGTP-IN.

3 — No caso de os membros da direcção da USB/CGTP-IN serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

4 — Compete à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos, assegurar o apoio administrativo necessário, bem como apreciar e deliberar sobre eventuais recursos entrepostos com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, conforme o disposto no regulamento.

5 — O congresso funciona estando presente a maioria dos delegados representantes dos sindicatos.

6 — No início dos trabalhos é elaborado, em impresso próprio, o registo de presenças com respectivo termo de abertura e encerramento.

7 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo no caso previsto no artigo 78.º

8 — As votações dos documentos a aprovar pelo congresso, na generalidade ou na especialidade, são por braço levantado com o respectivo cartão de voto, salvo no caso da eleição da direcção da USBICGTP-IN, em que é por voto directo e secreto, conforme regulamento anexo aos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção da USB/CGTP-IN:

a) A direcção da USB/CGTP-IN;
b) 20 % dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2 — Na constituição das listas observar-se-á o seguinte:

a) As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta;
b) As listas serão constituídas por membros da direcção da USB/CGTP-IN, por membros dos corpos gerentes e ou delegados ao congresso de sindicatos filiados e com as quotizações estatutárias ou contratos-programa em dia, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A hora limite de apresentação das listas de candidaturas, os horários de verificação e suprimento de eventuais irregularidades das mesmas, bem como os demais assuntos relativos ao processo eleitoral, constarão do regulamento eleitoral, que faz parte integrante dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário de sindicatos

Artigo 34.º

Composição

1 — O plenário de sindicatos é composto pelos sindicatos filiados.

2 — Participam ainda no plenário de sindicatos a Interjovem, a Inter-Reformados, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Movimento de Trabalhadores Desempregados.

3 — Os sindicatos não filiados na USB/CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos se assim o deliberarem os sindicatos filiados.

Artigo 35.º

Representação

A representação das associações sindicais no plenário de sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes, devendo no mínimo serem representados por:

a) Sindicatos até 500 associados — um membro;
b) Sindicatos de 501 a 2000 associados — dois membros;
c) Sindicatos de 2001 a 4000 associados — três membros;
d) Sindicatos de 4001 a 10 000 associados — quatro membros;
e) Sindicatos com mais de 10 000 associados — cinco membros.

As representações das associações sindicais no plenário de sindicatos deverão incluir, sempre que possível, os respectivos presidentes ou coordenadores.

Artigo 36.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário de sindicatos:

a) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as grandes orientações político-sindicais da USB/CGTP-IN, nos intervalos do congresso;
b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
c) Pronunciar-se sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e sobre aquelas que a direcção da USB/CGTP-IN entenda dever submeter à sua apreciação;
d) Ratificar os pedidos de filiação;
e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção da USB/CGTP-IN em matéria disciplinar;
g) Deliberar, sob proposta da direcção, da convocação de conferências distritais da USB/CGTP-IN para debate

de temas específicos, aprovando a respectiva agenda de trabalhos e o regulamento de funcionamento;

h) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;

i) Deliberar sobre a convocação do congresso, fixando o local e a data da sua realização, a ordem de trabalhos e o respectivo regulamento;

j) Deliberar sobre a participação, ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;

k) Apreciar a actuação da direcção da USB/CGTP-IN;

l) Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;

m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;

n) Eleger uma comissão provisória de gestão sempre que se verifique a demissão de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção;

o) Eleger e destituir o conselho fiscalizador e aprovar o respectivo regulamento eleitoral.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — O plenário de sindicatos reúne em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar as contas do exercício anterior e o seu relatório justificativo e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte.

2 — O plenário de sindicatos reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário de sindicatos;

b) Sempre que a direcção da USB/CGTP-IN o entender necessário;

c) A requerimento de, pelo menos 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

A mesa do plenário de sindicatos é constituída pelos membros da direcção da USB/CGTP-IN, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

Artigo 38.º

Deliberações

As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos, salvo disposto em contrário. A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

A Interjovem, a Inter-Reformados, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Movimento de Trabalhadores Desempregados não têm direito a voto.

Artigo 39.º

Convocação

1 — A convocação do plenário de sindicatos é feita pela direcção da USB/CGTP-IN, com a antecedência mínima de oito dias, mediante convocatória publicada em um dos jornais mais lidos na localidade da sede da USB/CGTP-IN.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário de sindicatos pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário de sindicatos apresentar à mesa do plenário de sindicatos uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Com a convocatória para o plenário de sindicatos serão enviados os documentos de apoio indispensáveis a uma prévia discussão dos assuntos a debater por forma que os representantes dos sindicatos possam assumir a vontade colectiva desses mesmos sindicatos.

SECÇÃO IV

Direcção da USB

Artigo 40.º

Composição

A direcção da USB/CGTP-IN é constituída por 30 membros, eleitos quadrienalmente pelo congresso e podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 41.º

Competência

Compete, em especial, à direcção da USB/CGTP-IN:

a) Dirigir e coordenar a actividade da USB/CGTP-IN de acordo com as orientações definidas pelos órgãos competentes e contribuir para a estabilidade de toda a estrutura sindical;

b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da USB/CGTP-IN das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;

c) Aprofundar a reflexão sobre a direcção político--sindical da USB/CGTP-IN;

d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;

e) Propor ao plenário de sindicatos a convocação de conferências distritais da USB/CGTP-IN para debate de temas específicos, apresentando a proposta da respectiva agenda de trabalhos e de regulamento de funcionamento;

f) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;

g) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;

h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pelo secretariado da direcção ou por qualquer dos seus membros;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Apreciar os pedidos de filiação;

k) Eleger e destituir o coordenador;

l) Eleger e destituir o secretariado, fixando o número dos seus membros;
m) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições;
n) Convocar o congresso;
o) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 42.º

Definição de funções

1 — A direcção da USB/CGTP-IN, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, entre si, o secretariado da direcção, fixando o número dos respectivos membros;
b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção da USB/CGTP-IN poderá eleger de entre os seus membros um coordenador, cujas funções de coordenação, representação e articulação da actividade dos órgãos, inseridas no trabalho colectivo destes, serão fixadas nos respectivos regulamentos.
3 — A direcção da USB/CGTP-IN poderá delegar poderes no secretariado da direcção, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 43.º

Reuniões

1 — A direcção da USB/CGTP-IN reúne, no mínimo, uma vez por mês.
2 — A direcção da USB/CGTP-IN reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da direcção;
b) Sempre que o coordenador da direcção o entender necessário;
c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 44.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.
2 — A direcção da USB/CGTP-IN só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Participação nas reuniões

1 — Quando convidados pela direcção da USB/CGTP-IN, os membros dos órgãos da Interjovem, da Inter-Reformados, da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e do Movimento de Trabalhadores Desempregados poderão assistir às suas reuniões e nelas participar, não tendo, porém, direito a voto.
2 — Os membros do conselho fiscalizador participam nas reuniões da direcção da USB/CGTP-IN referentes à discussão e aprovação das propostas de orçamento, relatório e contas, não tendo, porém, direito a voto.
3 — A direcção da USB/CGTP-IN poderá convidar a participar nas suas reuniões, sem direito a voto, dirigentes sindicais que não pertençam a este órgão.

Artigo 46.º

Convocação

1 — A convocação da direcção da USB/CGTP-IN incumbe ao coordenador e ou ao secretariado da direcção e deverá ser enviada a todos os membros, com a antecedência mínima de oito dias.
2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção da USB/CGTP-IN pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 47.º

Mesa

1 — A mesa da direcção da USB/CGTP-IN é constituída pelos seus membros, que escolherão, entre si, quem presidirá.
2 — Com vista a assegurar o seu normal funcionamento, a direcção da USB/CGTP-IN deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros a quem for atribuída essa responsabilidade.
3 — Nas reuniões da direcção da USB/CGTP-IN referentes à discussão e aprovação de orçamento, relatório e contas, a mesa é ainda constituída pelo presidente do conselho fiscalizador.

Artigo 48.º

Perda de mandato

1 — Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da USB/CGTP-IN que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.
2 — Perderão ainda o mandato os titulares que faltem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.
3 — As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pela direcção da USB/CGTP-IN, só se efectivando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

Artigo 49.º

Organizações específicas

No âmbito da USB/CGTP-IN existem, dotadas de órgãos específicos próprios, as seguintes organizações:

a) Interjovem — organização de jovens trabalhadores, constituída por quadros sindicais jovens;
b) Inter-Reformados — organização dos reformados e pensionistas, constituída por quadros e activistas sindicais reformados;
c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens — organização para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, constituída por quadros sindicais em representação de associações sindi-

cais de sector e de região e por membros da direcção da USB/CGTP-IN;

d) Movimento de Trabalhadores Desempregados — organização dos desempregados constituída por trabalhadores desempregados, em representação de associações sindicais de sectores e de região e por membros da direcção da USB/CGTP-IN.

Artigo 50.º

Estrutura e funcionamento das organizações específicas

1 — A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são objecto de regulamento a apresentar pela direcção da USB/CGTP-IN ao plenário de sindicatos, mediante proposta das conferências distritais das respectivas organizações.

2 — A USB/CGTP-IN procederá à dotação de meios financeiros adequados ao funcionamento das organizações específicas, bem como à prestação de apoios técnico e administrativo.

Artigo 51.º

Competência das organizações específicas

1 — Competência genérica — compete às organizações específicas, na observância dos princípios e objectivos da USB/CGTP-IN e tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta:

a) Manter em toda a estrutura sindical da USB/CGTP-IN uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos trabalhadores a que se dirigem, no quadro da luta pela resposta aos problemas dos trabalhadores em geral, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver;

b) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos trabalhadores a quem se dirigem;

c) Assegurar a representação institucional e incrementar a participação dos trabalhadores a que se dirigem, em todos os níveis da estrutura sindical;

d) Dinamizar e incentivar, nos sindicatos e nas suas estruturas regionais e locais, acções, iniciativas e convívios próprios para os trabalhadores a que, respectivamente, se dirigem.

2 — Competência específica — para além das competências genéricas definidas no número anterior, compete, em especial, à:

a) Interjovem:

Incentivar a análise das condições de trabalho e das discriminações que afectam os jovens trabalhadores;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens e que conduzam à eliminação das discriminações existentes;

b) Inter-Reformados:

Afirmar os valores e ideais de solidariedade social com os reformados e pensionistas e, simultaneamente, denunciar os problemas que, em cada momento, se lhes colocam;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas e, designadamente, de pensões mais dignas;

c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens:

Proceder à análise e incentivar o estudo das condições de trabalho e das discriminações que afectam sobretudo as mulheres trabalhadoras, com vista à sua eliminação;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens;

d) Movimento de Trabalhadores Desempregados (v. estatutos):

Organizar os desempregados nos diferentes sectores e regiões, dinamizando acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas de emprego e de protecção dos desempregados.

Artigo 52.º

Comissões específicas

1 — A direcção da USB/CGTP-IN poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção da USB/CGTP-IN.

Artigo 53.º

Iniciativas especializadas

A direcção da USB/CGTP-IN poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO V

Secretariado da direcção

Artigo 54.º

Composição

O secretariado da direcção é constituído por membros eleitos pela direcção da USB/CGTP-IN entre si.

Artigo 55.º

Competência

1 — Compete ao secretariado da direcção, de acordo com as deliberações da direcção da USB/CGTP-IN, assegurar com carácter permanente:

a) A aplicação das deliberações da direcção da USB/CGTP-IN e o acompanhamento da sua execução;

b) A direcção patrimonial, administrativa e financeira da USB/CGTP-IN;

c) A direcção das diversas áreas de trabalho;

d) Elaborar e apresentar à direcção da USB/CGTP-IN as contas do exercício anterior, bem como do relatório justificativo e do orçamento;

e) Elaborar, conjuntamente, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 67.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento à direcção da USB/CGTP-IN;

f) Integrar a mesa do congresso;

g) As demais funções que lhe forem cometidas pela direcção da USB/CGTP-IN;

h) A representação da USB/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pela direcção da USB/CGTP-IN.

2 — O secretariado deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da USB/CGTP-IN.

Artigo 56.º

Definição de funções

O secretariado, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 57.º

Reuniões

1 — O secretariado da direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado da direcção poderá, ainda, reunir a pedido do coordenador ou de um terço dos seus membros.

3 — O secretariado da direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VL

Conselho fiscalizador

Artigo 58.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três sindicatos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção da USB/CGTP-IN ou por um mínimo de cinco sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome do respectivo representante no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar a lista membros da direcção da USB/CGTP-IN.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados com as quotizações em dia ou que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à USB/CGTP-IN.

4 — O processo eleitoral do conselho fiscalizador será regulado pelo regulamento eleitoral a aprovar na primeira reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso.

5 — O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente, na segunda reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição de novo conselho fiscalizador.

Artigo 59.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Fiscalizar as contas e os fundos de solidariedade e de apoio à actividade sindical existentes ou que venham a ser criados no âmbito do artigo 62.º dos presentes estatutos;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e as contas do exercício do ano anterior, bem como sobre os seus relatórios justificativos, aprovados pela direcção da USB/CGTP-IN e a submeter à aprovação final do plenário de sindicatos;

c) Emitir parecer sobre os contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 67.º;

d) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;

e) Solicitar à direcção da USB/CGTP-IN, sempre que o entender necessário, a convocação do plenário de sindicatos.

Artigo 60.º

Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;

b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 61.º

Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um dos seus membros.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 62.º

Fundos

Constituem fundos da USB/CGTP-IN:

a) As quotizações;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 63.º

Quotização

1 — A quotização de cada sindicato filiado é de 5 % da sua quotização mensal, sendo 2 % para o funcionamento da USB/CGTP-IN e 3 % para o fundo de acção de massas.

2 — A quotização deverá ser enviada à direcção da USB/CGTP-IN até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

3 — A USB/CGTP-IN apresentará anualmente as contas em separado das respectivas quotizações.

Artigo 64.º

Receitas dos sindicatos

A USB/CGTP-IN poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

Artigo 65.º

Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

1 — A direcção da USB/CGTP-IN deverá submeter à aprovação do plenário de sindicatos, até 31 de Março de cada ano, o relatório da actividade e as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer do conselho fiscalizador.

2 — Os documentos referidos no número anterior deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário de sindicatos que os apreciará.

3 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e plano geral de actividades.

Artigo 66.º

Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a USB/CGTP-IN poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados desde que lhe seja solicitado por estas ou quando o considere necessário, nomeadamente sempre que se verifique um atraso no pagamento das quotizações igual ou superior a seis meses e, nestes casos, tenha o acordo das organizações interessadas.

Artigo 67.º

Contratos-programa

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da USB/CGTP-IN, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa com a USB/CGTP-IN, envolvendo a respectiva união e confederação, a serem elaborados conjuntamente pelo secretariado da direcção, sujeitos a parecer do conselho fiscalizador e deles dando conhecimento à direcção da USB/CGTP-IN.

2 — Dos contratos-programa referidos no número anterior constarão obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Artigo 68.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 69.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 70.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 71.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 72.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção da USB/CGTP-IN, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção da USB/CGTP-IN cabe recurso para o plenário de sindicatos, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer, após a sua inter-

posição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 73.º

Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

CAPÍTULO X

Símbolo, bandeira e hino

Artigo 74.º

Símbolo

O símbolo da USB/CGTP-IN é o símbolo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, em que assentam as iniciais USB separadas por uma barra das iniciais CGTP-IN.

Artigo 75.º

Bandeira

A bandeira da USB/CGTP-IN é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo da CGTP-IN. Ao lado, a amarelo, estão gravadas as palavras USB/CGTP-IN.

Artigo 76.º

Hino

O hino da USB/CGTP-IN é o hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional designado «Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional».

CAPÍTULO XI

Fusão e dissolução

Artigo 77.º

Competência

A fusão e a dissolução da USB/CGTP-IN só poderão ser deliberadas em congresso.

Artigo 78.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão e à extinção ou dissolução terão de ser aprovadas por, pelo menos, três quartos dos delegados ao congresso.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a extinção ou dissolução da USB/CGTP-IN deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

Registados em 29 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 48, a fl. 118 do livro n.º 2.

União dos Sindicatos do Norte Alentejano
Nulidade parcial.

Por sentença, transitou em julgado em 22 de Setembro de 2008, do 2.º Juízo do Tribunal Judicial de Portalegre, proferida no processo ordinário, com o n.º 690/07.3BPTG, que o Ministério Público moveu contra a União dos Sindicatos do Norte Alentejano, foram declarados nulos a alínea *a*) do artigo 14.º, o n.º 2 do artigo 16.º, o n.º 2 do artigo 26.º, a alínea *p*) do artigo 35.º, o n.º 2 do artigo 36.º e os n.os 1 e 2 do artigo 37.º dos estatutos da União dos Sindicatos do Norte Alentejano, vigorando em sua substituição os artigos 485.º, alínea *f*), 492.º, n.º 1, e 486.º, alíneas *i*) e *j*), todos do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

Conselho distrital da União dos Sindicatos do Distrito de Braga — UBS/CGTP-IN
Eleição no dia 3 de Outubro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

	Nome	Data de nascimento	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
01	Adão Ribeiro Mendes	27-9-1951	03472233	30-4-2002	Lisboa.
02	António Fernandes Costa	12-10-1952	03931606	24-11-2003	Lisboa.

	Nome	Data de nascimento	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
03	António José Fernandes Ferreira	7-11-1951	02999962	28-6-2006	Braga.
04	Armando Sousa Monteiro	25-8-1941	03212903	8-4-2003	Lisboa.
05	Carlos Alberto Salgado Araújo	1-7-1964	07498987	14-6-2007	Braga.
06	Celestino Silva Gonçalves	21-7-1948	05838559	20-1-2003	Braga.
07	Deolinda Carvalho Machado	23-10-1956	03708224	24-5-1999	Lisboa.
08	Domingos Mendes Pereira	20-4-1955	06438852	25-1-2004	Lisboa.
09	Domingos Veloso Ribeiro	28-8-1953	05995355	3-6-2004	Braga.
10	Eduardo Jorge Pinto Martins	29-9-1978	11402716	31-3-2004	Lisboa.
11	Eloísa Adélia Antónia Silva	10-9-1964	15280747	12-1-2007	Braga.
12	Fátima Conceição Castro Coelho	09-4-1971	09479033	9-3-2005	Lisboa.
13	Felipe Arantes Azevedo	01-2-1973	18000242	31-3-2004	Braga.
14	Francisco Manuel da Silva Vieira	14-7-1956	06673420	13-1-1999	Lisboa.
15	João Jorge Faria Araújo	5-1-1969	08437970	20-3-2006	Braga.
16	João Martins Cunha	6-8-1972	10670065	28-10-2003	Lisboa.
17	João Oliveira Lourenço	17-8-1956	03695722	18-7-2003	Braga.
18	Joaquim Daniel Pereira Rodrigues	22-1-1972	10416601	27-8-2007	Braga.
19	José Augusto da Silva Pereira	4-1-1969	08450644	22-6-2007	Braga.
20	Júlio Alberto Ferreira Ribeiro	5-6-1957	03953658	12-11-1998	Braga.
21	Lara Daniela Abreu Peixoto Veiga Marcos	29-8-1982	13473886	11-9-2008	Braga.
22	Luís Filipe Santos Costa	25-8-1983	12390679	29-11-2007	Braga.
23	Manuel da Conceição Mendes	10-2-1952	03547043	29-3-2006	Braga.
24	Manuel Ferreira de Carvalho	10-7-1951	03961568	9-1-2004	Braga.
25	Manuel Gonçalves Simões	9-5-1956	03782153	16-5-2001	Braga.
26	Manuel Joaquim Alves Gonçalves	29-6-1963	06609048	22-9-2000	Lisboa.
27	Maria de Lurdes da Silva Veiga	24-2-1968	08168807	5-11-2007	Braga.
28	Maria Isabel Costa	26-4-1969	08430471	24-9-2008	Braga.
29	Maria José Oliveira da Silva Miranda	19-8-1956	07912526	27-9-1999	Lisboa.
30	Paulo Alexandre Ralha	26-5-1970	09707299	26-11-2007	Braga.

SPRA — Sindicato dos Professores da Região Açores — Eleição para o triénio de 2008-2011.

Direcção regional

Efectivos:

Sócia n.º 06000090, Adelina Maria Ramos Tavares Soares, bilhete de identidade n.º 4870459, de 3 de Março de 1999.

Sócio n.º 07000504, Alcides Manuel Antunes Pedro, bilhete de identidade n.º 8419342, de 16 de Setembro de 2004.

Sócia n.º 05000304, Alda Maria Gonçalves Alves Padrela da Silveira, bilhete de identidade n.º 8606787, de 20 de Outubro de 2006.

Sócia n.º 02001983, Alexandrina Maria Martins Gonçalves Raposo, bilhete de identidade n.º 8166551, de 7 de Março de 2006.

Sócia n.º 06000143, Ana Maria da Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5086649, de 21 de Janeiro de 2000.

Sócia n.º 03002127, Ana Maria Pimentel Escobar, bilhete de identidade n.º 10841904, de 11 de Agosto de 2003.

Sócia n.º 03002018, Ana Paula de Castro Azevedo Relvas, bilhete de identidade n.º 10391668, de 29 de Novembro de 2004.

Sócio n.º 03001366, André Luiz da Silva Guimarães, bilhete de identidade n.º 15197649, de 5 de Novembro de 2007.

Sócia n.º 03002018, Ângela Maria Mancebo da Costa, bilhete de identidade n.º 7033358, de 26 de Novembro de 2002.

Sócia n.º 05000199, Angelina Maria Bettencourt dos Santos Rocha, bilhete de identidade n.º 11394589, de 4 de Janeiro de 2006.

Sócio n.º 02001332, Aníbal da Conceição Pires, bilhete de identidade n.º 4061811, de 17 de Fevereiro de 1999.

Sócio n.º 06000180, António Fernando Rodrigues Dutra, bilhete de identidade n.º 6654724, de 29 de Maio de 2002.

Sócio n.º 03001237, António José Calado Lucas, bilhete de identidade n.º 5515790, de 25 de Julho de 2002.

Sócio n.º 02000646, Armando António Dutra, bilhete de identidade n.º 05207233, de 29 de Abril de 2008.

Sócia n.º 03002113, Augusta Maria Teixeira G. de Escobar, bilhete de identidade n.º 8564148, de 23 de Novembro de 2004.

Sócio n.º 02001652, Aurélio Rodrigues Bento, bilhete de identidade n.º 7110766, de 17 de Agosto de 2005.

Sócio n.º 03001123, Belarmino José Machado Ramos, bilhete de identidade n.º 4974661, de 24 de Fevereiro de 1999.

Sócia n.º 05000283, Carla Elisabete Gil Cabral, bilhete de identidade n.º 10166040, de 12 de Janeiro de 2005.

Sócia n.º 02003651, Carla Lídia Santos Costa, bilhete de identidade n.º 11333262, de 9 de Março de 2005.

Sócia n.º 01000276, Carla Maria Gonçalves Pires, bilhete de identidade n.º 1074194, de 15 de Outubro de 2007.

Sócio n.º 02004313, Carlos Alberto Gomes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 4712625, de 5 de Abril de 2005.

Sócia n.º 03001397, Cindy Araújo Miranda, bilhete de identidade n.º 12244138, de 21 de Outubro de 2003.

Sócia n.º 02001838, Clara Maria da Costa Pimentel Torres, bilhete de identidade n.º 7331079, de 3 de Janeiro de 2006.

Sócia n.º 02003034, Cláudia Ariana Correia Mendes Sampaio, bilhete de identidade n.º 10352311, de 30 de Dezembro de 2004.

Sócia n.º 04000222, Cláudia Margarida Garcia C. Bettencourt, bilhete de identidade n.º 10522195, de 25 de Outubro de 2005.

Sócia n.º 02002681, Claudina Maria Pimentel Oliveira, bilhete de identidade n.º 7710483, de 4 de Maio de 2004.

Sócia n.º 05000302, Dionísia Violante Lourenço Moreira, bilhete de identidade n.º 10103958, de 5 de Novembro de 2007.

Sócio n.º 07000252, Elias Manuel Serpa Machado, bilhete de identidade n.º 6333021, de 6 de Fevereiro de 2002.

Sócia n.º 08000150, Elisabete Lurdes Preto Pires, bilhete de identidade n.º 11297192, de 13 de Abril de 2006.

Sócio n.º 04000148, Euclides Diamantino Ferreira Carquejo, bilhete de identidade n.º 9072867, de 12 de Dezembro de 2002.

Sócio n.º 03001242, Fernando José Breia Vicente, bilhete de identidade n.º 7402133, de 22 de Abril de 2004.

Sócia n.º 02002243, Filomena de F. V. S. Contente Bernardo Silva, bilhete de identidade n.º 5649155, de 29 de Setembro de 2006.

Sócio n.º 02004190, Gilberto Manuel Gaspar Cardoso, bilhete de identidade n.º 9408770, de 16 de Janeiro de 2000.

Sócia n.º 08000138, Graça Isabel Pacheco de Sousa, bilhete de identidade n.º 11659487, de 18 de Outubro de 2005.

Sócia n.º 02002078, Graça Maria Carvalho Borges de Sousa Meneses, bilhete de identidade n.º 5081027, de 2 de Março de 1999.

Sócia n.º 04000239, Gracinda de Fátima Melo Espínola, bilhete de identidade n.º 11313830, de 14 de Fevereiro de 2006.

Sócia n.º 04000106, Helena Margarida Espínola Pacheco, bilhete de identidade n.º 09652680, de 23 de Fevereiro de 2003.

Sócia n.º 03002099, Hirondina Maria Ministro Pereira Guimarães, bilhete de identidade n.º 8630871, de 18 de Fevereiro de 2004.

Sócia n.º 08000018, Ilda Maria Veríssimo Pereira, bilhete de identidade n.º 5213848, de 19 de Abril de 2005.

Sócio n.º 04000289, Jerry Joseph Bettencourt, bilhete de identidade n.º 14416710, de 4 de Julho de 2003.

Sócio n.º 03002001, José Aurélio Dias de Almeida, bilhete de identidade n.º 10742690, de 10 de Abril de 2013.

Sócio n.º 02002368, José Clímaco Silveira Batista Soares, bilhete de identidade n.º 4857077, de 15 de Outubro de 2003.

Sócia n.º 07000118, Lúcia Maria de Mello Serpa, bilhete de identidade n.º 1270479, de 12 de Maio de 2005.

Sócia n.º 07000415, Luísa Paula Serpa Alves, bilhete de identidade n.º 7658221, de 25 de Fevereiro de 2004.

Sócia n.º 01000278, Lurdes Fátima Teixeira Magalhães, bilhete de identidade n.º 10838961, de 22 de Fevereiro de 2007.

Sócio n.º 02000996, Manuel Francisco Aguiar, bilhete de identidade n.º 362022, de 19 de Abril de 2004.

Sócio n.º 04000025, Manuel Jorge da Silva Gil Lobão, bilhete de identidade n.º 1270363, de 15 de Abril de 2004.

Sócia n.º 03000609, Manuela Maria Borges Sanches, bilhete de identidade n.º 2336445, de 13 de Fevereiro de 2001.

Sócia n.º 03002106, Margarida Maria Aguiar Paim, bilhete de identidade n.º 7054844, de 3 de Fevereiro de 2004.

Sócia n.º 01000037, Margarida Rosa Braga Chaves Fernandes, bilhete de identidade n.º 5067938, de 26 de Outubro de 1998.

Sócia n.º 02001806, Margarida Vitória Soares de Melo Fonseca, bilhete de identidade n.º 6093962, de 11 de Janeiro de 2002.

Sócia n.º 05000053, Maria Adelaide Ferreira da Silveira, bilhete de identidade n.º 7417870, de 1 de Agosto de 2006.

Sócia n.º 07000089, Maria Clotilde Ramos Pereira de Freitas Duarte, bilhete de identidade n.º 00521121, de 22 de Fevereiro de 2007.

Sócia n.º 05000233, Maria da Graça Almada Pereira, bilhete de identidade n.º 9575228, de 6 de Dezembro de 2002.

Sócia n.º 06000112, Maria de Fátima Garcia Costa, bilhete de identidade n.º 5398739, de 14 de Janeiro de 2000.

Sócia n.º 08000010, Maria de Fátima Medeiros Goulart, bilhete de identidade n.º 7851136, de 2 de Setembro de 2004.

Sócia n.º 06000358, Maria de Lurdes Faleiro Simão, bilhete de identidade n.º 8433122, de 29 de Abril de 2003.

Sócia n.º 01000144, Maria do Rosário Carvalho Póvoa Lemos, bilhete de identidade n.º 8050985, de 30 de Maio de 2006.

Sócia n.º 06000659, Maria Dores Cardoso Silva, bilhete de identidade n.º 7400114, de 3 de Maio de 2004.

Sócia n.º 02002018, Maria Fernanda Marques Leitão Neto Alves, bilhete de identidade n.º 7394932, de 3 de Maio de 2001.

Sócia n.º 01000112, Maria Inês Gonçalves Cabral, bilhete de identidade n.º 4574058, de 5 de Julho de 2004.

Sócia n.º 02002007, Maria José Serpa Garcez Coelho, bilhete de identidade n.º 7023782, de 14 de Abril de 2003.

Sócia n.º 03000492, Maria Leonor Correia M. Melo, bilhete de identidade n.º 6286649, de 4 de Julho de 2005.

Sócia n.º 07000292, Maria Leonor Corvelo Ávila Dutra, bilhete de identidade n.º 2186963, de 28 de Julho de 2006.

Sócia n.º 02001524, Maria Luísa Pereira Cordeiro, bilhete de identidade n.º 10704533, de 22 de Outubro de 2001.

Sócia n.º 01000170, Maria Manuela Chaves Baptista, bilhete de identidade n.º 08546147, de 30 de Novembro de 2007.

Sócia n.º 02002523, Maria Margarida Melo Henriques de Almeida, bilhete de identidade n.º 7770452, de 28 de Abril de 2004.

Sócia n.º 07000176, Maria Regina de Castro Goulart Bettencourt Dores, bilhete de identidade n.º 4913836, de 28 de Setembro de 2000.

Sócia n.º 02001007, Maria Rosário Moniz Cabral, bilhete de identidade n.º 5419214, de 4 de Junho de 2003.

Sócia n.º 08000008, Maria Victorina Sousa Silveira, bilhete de identidade n.º 7024279, de 11 de Dezembro de 2000.

Sócia n.º 03002112, Marília de Fátima de Sousa Gomes, bilhete de identidade n.º 08094556, de 16 de Novembro de 2007.

Sócio n.º 03000160, Nuno Duarte Pamplona Maciel, bilhete de identidade n.º 4907450, de 23 de Março de 2005.

Sócio n.º 02003243, Nuno Francisco Borba Fonseca, bilhete de identidade n.º 10092582, de 30 de Março de 2004.

Sócia n.º 01000317, Paula Alexandra Pereira Sousa, bilhete de identidade n.º 10849161, de 26 de Maio de 2004.

Sócia n.º 06000648, Paula Maria Silva Pereira Caetano, bilhete de identidade n.º 11761369, de 25 de Maio de 2007.

Sócio n.º 02004098, Paulo Cândido Silva Tomé, bilhete de identidade n.º 7128189, de 5 de Fevereiro de 2003.

Sócio n.º 03001983, Pedro Francisco GonzaIez, bilhete de identidade n.º 11421903, de 12 de Maio de 2004.

Sócia n.º 06000177, Regina Maria Cardoso Silva Melo Soares, bilhete de identidade n.º 4748345, de 15 de Março de 2007.

Sócia n.º 04000282, Regina Maria Sousa Almeida Silva, bilhete de identidade n.º 8591476, de 17 de Março de 2003.

Sócia n.º 06000083, Rosa Maria Redondo M. Almeida Dias, bilhete de identidade n.º 4128224, de 22 de Maio de 2002.

Sócio n.º 05000318, Rui Pereira Costa, bilhete de identidade n.º 9400744, de 25 de Outubro de 2007.

Sócia n.º 02003257, Sandra Patrícia Cordeiro César Pereira, bilhete de identidade n.º 10849557, de 15 de Dezembro de 2003.

Sócia n.º 02003387, Sandra Patrícia Rodrigues Furtado Bonito, bilhete de identidade n.º 10748417, de 20 de Outubro de 2006.

Sócia n.º 03000956, Susana dos Santos Amaral, bilhete de identidade n.º 4389608, de 4 de Dezembro de 2002.

Sócia n.º 07000658, Tânia Sofia Simas Teles Jorge, bilhete de identidade n.º 11624054, de 26 de Setembro de 2003.

Sócia n.º 04000264, Vera Mónica Silva Teixeira Bettencourt, bilhete de identidade n.º 11710089, de 6 de Fevereiro de 2002.

Sócio n.º 02001948, Vítor Davide Carvalho Dinis, bilhete de identidade n.º 7885130, de 4 de Fevereiro de 2004.

Comissão directiva da área sindical de Santa Maria

Efectivos:

Sócia n.º 279-01, Antónia Manuela Pereira Coelhoso Duarte.

Sócia n.º 137-01, Glória Maria Coelho Santos Moreira.

Sócia n.º 206-01, Margarida Bastos Xavier Belchior.

Sócia n.º 305-01, Ana Isabel Ornelas do Bem Simões.

Sócia n.º 87-01, Maria Elvira Garcia Vitorino.

Suplentes:

Sócia n.º 86-01, Gilberta Maria Pimentel Pacheco Torres.

Sócia n.º 254-01, Celeste da Conceição Sousa Cerqueira.

Comissão directiva da área sindical de São Miguel

Efectivos:

Sócia n.º 198302, Alexandrina Maria Martins Gonçalves Raposo.

Sócio n.º 133202, Aníbal Conceição Pires.

Sócio n.º 064602, Armando António Dutra.

Sócia n.º 183802, Clara Maria da Costa Pimentel Torres.

Sócia n.º 224302, Filomena de Fátima Vieira da Silva Contente Bernardo da Silva.

Sócia n.º 207802, Graça Maria Carvalho Borges de Sousa Meneses.

Sócia n.º 201802, Maria Fernanda Marques Leitão Neto Alves.

Sócia n.º 152402, Maria Luísa Pereira Cordeiro.

Sócia n.º 100702, Maria Rosário Moniz Cabral.

Sócio n.º 324902, Nuno Francisco Borba Fonseca.

Suplentes:

Sócio n.º 236802, José Clímaco Silveira Batista Soares.

Sócia n.º 252302, Maria Margarida Melo Henriques de Almeida.

Sócio n.º 349002, Vítor Davide Carvalho Dinis.

Sócia n.º 338702, Sandra Patrícia Rodrigues Furtado Bonito.

Comissão directiva da área sindical da Terceira

Efectivos:

Sócio n.º 03001237, António José Calado Lucas.
Sócio n.º 03001242, Fernando José Breia Vicente
Sócia n.º 03000609, Manuela Maria Borges Sanches.
Sócio n.º 03000160, Nuno Duarte Pamplona Maciel.
Sócia n.º 03000956, Susana dos Santos Amaral.

Comissão directiva da área sindical da Graciosa

Efectivos:

Sócia n.º 00404, Maria Carmina de Araújo Goulart Bettencourt.
Sócia n.º 00104, Maria Inês da Rocha Vicetto Picanço.
Sócia n.º 15504, Ana Paula Augusto Alemão Rebelo Chaves.
Sócia n.º 00904, Maria Antónia de Freitas Silva Serafim Santos.
Sócia n.º 16604, Maria Lurdes Bettencourt.
Sócio n.º 14804, Euclides Diamantino Ferreira Carquejo.
Sócio n.º 02504, Manuel Jorge da Silva Gil Lobão.
Sócia n.º 04904, Lurdes do Carmo Soares Valério e Cunha.
Sócia n.º 02804, Florípes da Conceição Cortez Cordeiro Silveira.
Sócio n.º 11604, Pedro Miguel Bruto da Costa Machado Costa.

Suplentes:

Sócia n.º 14704, Cristina Madalena Simões de Oliveira Fraga.
Sócia n.º 21704, Susana Margarida Dias Menezes.
Sócia n.º 26404, Vera Mónica da Silva Teixeira Bettencourt.

Comissão directiva da área sindical de São Jorge

Efectivos:

Sócia n.º 234-05, Francisca Alzira Miranda Viegas Santos.
Sócia n.º 275-05, Cláudia Sofia Vilela Teixeira.
Sócia n.º 31-05, Maria Elisa Ferreira Vicente.
Sócia n.º 167-05, Ana Paula Neves de Almeida Barbosa.
Sócia n.º 303-05, Maria de Lurdes Conceição Sousa Bettencourt.
Sócia n.º 188-05, Sandra Sofia Cardoso Costa.
Sócia n.º 317-05, Fátima de Jesus Rico Negreiro Capelas.
Sócia n.º 291-05, Teresa de Lurdes de Sousa Coelho.
Sócia n.º 302-05, Dionísia Violante Lourenço Moreira.

Suplentes:

Sócia n.º 109-05, Maria Augusta da Costa Lage Sá Ponte.
Sócia n.º 10-05, Maria do Natal Azevedo Viegas Alvernaz.

Comissão directiva da área sindical do Pico

Efectivos:

Sócio n.º 018006, António Fernando Rodrigues Dutra.
Sócia n.º 018806, Conceição Cardoso Ribeiro.
Sócio n.º 018106, José Carlos Garcia.
Sócia n.º 045909, Linda Ávila da Rosa Andrade Garcia.
Sócia n.º 018406, Margarida Maria Morais Salvador Rosa.
Sócia n.º 028606, Maria Anália São João Riscado Oliveira Leal.
Sócia n.º 004306, Maria de Fátima Filipe Ribeiro Rosa.
Sócia n.º 021106, Maria Margarida Rodrigues Caetano Medeiros.
Sócia n.º 028708, Maria Susete Melo Fonseca Silva.
Sócia n.º 064506, Marisa Raquel Azevedo Cedros.

Comissão directiva da área sindical do Faial

Efectivos:

Sócia n.º 414, Luísa Paula Serpa Alves.
Sócio n.º 252, Elias Manuel Serpa Machado.
Sócia n.º 292, Maria Leonor Corvelo Ávila Dutra.
Sócia n.º 118, Lúcia Maria Mello Serpa.
Sócio n.º 504, Alcides Manuel Antunes Pedro.
Sócia n.º 89, Maria Clotilde Ramos Pereira Freitas Duarte.
Sócia n.º 658, Tânia Sofia Simas Teles Jorge.

Suplentes:

Sócia n.º 517, Maria Carolina Fonseca Dias Fraga.
Sócia n.º 662, Délia Maria Moitoso Faria Rodrigues.
Sócia n.º 539, Maria Inês Vargas.

Comissão directiva da área sindical das Flores

Efectivos:

Sócia n.º 08000093, Maria Cândida Ganhão Almeida.
Sócia n.º 08000140, Ana Maria Pires Gonçalves.
Sócia n.º 08000148, Alice Cristina Pinto Cerqueira.
Sócia n.º 08000165, Marlene Olímpia Rodrigues.
Sócia n.º 08000150, Elisabete Lurdes Preto Pires.

Suplentes:

Sócia n.º 08000010, Maria de Fátima Medeiros Goulart.
Sócia n.º 08000005, Maria Victorina Sousa Silveira.

Registado em 2 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 3 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ACAP — Associação Automóvel de Portugal — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, foi publicada a alteração aos estatutos da Associação em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice, Associação de empregadores — I — Estatutos, onde se lê «— Associação Automóvel de Portugal (ACAP) — Alteração» deve ler-se «— ACAP — Associação Automóvel de Portugal — Alteração» e na p. 3703, onde se lê «Associação Automóvel de Portugal ACAP» deve ler-se «ACAP — Associação Automóvel de Portugal».

II — DIRECÇÃO

ACAP — Associação Automóvel de Portugal — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, foi publicada a direcção da Associação em epígrafe.

Considerando que na aludida publicação foi omitida a identificação de um dos membros da direcção eleita, procede-se à sua rectificação, através da publicação de todos os membros da direcção eleita.

Direcção

Presidente — Toyota Caetano Portugal, S. A., representada por José Reis da Silva Ramos.

Vice-presidentes:

SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, S. A., representada por Fernando Jorge Cardoso Monteiro.

M. Coutinho Douro Comércio de Automóveis, S. A., representada por António Martinho Barbosa Gomes Coutinho.

Auto-Industrial, S. A., representada por Manuel Cardoso Pinto.

Vogais:

AZ — Auto-Acessórios para Automóveis, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Castilho Vaz de Barros.

Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A., representada por António Jorge Lima da Silva Rosa.

ACAP — Associação Automóvel de Portugal, representada por Hélder Barata Pedro.

Associação Comercial e Industrial de Guimarães — Eleição em 25 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2010.

Direcção

Presidente — CJT Consulting, L.^{da}, representada pelo engenheiro Carlos João da Rocha Teixeira.

Vice-presidentes:

Padrão da Oliveira — Gabinete de Eng., Arq. e Planeamento de Guimarães, L.^{da}, representada pelo engenheiro Manuel António Fernandes Martins da Silva.

Gráfico — Contabilidade, L.^{da}, representada por António Peixoto Araújo.

Ideal LCC — Livraria, Papelaria e Encadernação, L.^{da}, representada por Jorge Filipe Guise Costa Caldas.

Ernesto Fernandes, S. A. — Linhas Moure, representada por Ernesto Júlio Marinho da Silva Fernandes.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de trabalhadores da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

Aprovados em reunião plenária dos trabalhadores da ALRAA, realizada em 1 de Fevereiro de 2008, com as alterações da reunião plenária de trabalhadores de 2 de Maio de 2008.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores (ALRAA), no exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam o seguinte estatuto da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Colectivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os funcionários do quadro de pessoal da ALRAA.

2 — O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas neste estatuto e na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos funcionários da ALRAA.

Artigo 2.º

Órgãos colectivos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

a) O plenário;
b) A comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO II

Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, sendo constituído por todos os funcionários do quadro de pessoal da ALRAA.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
b) Eleger a comissão de trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;
c) Controlar a actividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores ou pelos funcionários nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;
b) Pelo mínimo de 20 % dos funcionários, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à fixação de informação aos funcionários.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 10 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

3 — O plenário poderá reunir de emergência sempre que se mostre necessário para a análise ou tomada de posição urgente dos funcionários.

3.1 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de funcionários.

3.2 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 8.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participe a maioria simples dos funcionários.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos funcionários presentes.

3 — Em caso de empate, o presidente da comissão de trabalhadores, ou quem o substituir nestas funções, tem voto de qualidade.

4 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos funcionários com direito a voto para a destituição da comissão de trabalhadores.

Artigo 9.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — Os funcionários do quadro da ALRAA, em exercício de funções nas delegações, votam por videoconferência, telefone ou fax, no decurso da sessão plenária.

4 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição, destituição da comissão de trabalhadores e alteração dos respectivos estatutos.

4.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 10.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores;
b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A comissão de trabalhadores ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos funcionários, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 12.º

Competência da comissão de trabalhadores

1 — Compete à comissão de trabalhadores:

a) Intervir na reorganização dos serviços da ALRAA;
b) Intervir nas alterações do quadro de pessoal da ALRAA;
c) Participar na elaboração do horário de trabalho, regime de trabalho extraordinário e trabalho por turnos;
d) Ser parte activa nas negociações sobra a atribuição da remuneração suplementar;
e) Defender os interesses profissionais e direitos dos funcionários.

Artigo 13.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas funções, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos funcionários em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
c) Promover o esclarecimento, a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos.
d) Exigir da entidade patronal o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos funcionários;
f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais na prossecução dos objectivos comuns a todos os funcionários.

Artigo 14.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 15.º

Reuniões com os órgãos de gestão da ALRAA

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir com a presidência, o conselho administrativo, os grupos parlamentares e comissões da ALRAA para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — A comissão de trabalhadores tem ainda o direito de reunir periodicamente com a Presidência da ALRAA para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no n.º 2, é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

4 — Qualquer das reuniões referidas neste artigo é previamente agendada.

Artigo 16.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só as entidades referidas no n.º 1 do artigo anterior mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativas às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre os órgãos de gestão da ALRAA abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Regulamentos internos;
b) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 15.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores aos órgãos de gestão da ALRAA.

6 — Os órgãos de gestão da ALRAA devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria se justificar.

Artigo 17.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — São obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da comissão de trabalhadores:

a) Os actos de decisão previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 56.º do Decreto Legislativo Regional n.º 54/2006/A, de 22 de Dezembro (Orgânica dos Serviços da ALRAA);
b) Qualquer mudança na orgânica da ALRAA que implique uma alteração do quadro de pessoal;
c) A regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
d) O tratamento de dados biométricos;
e) A elaboração de regulamentos internos da ALRAA;
f) A definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da ALRAA;
g) A elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ALRAA;
h) Outros assuntos previstos na lei.

2 — O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela mesa, conselho de administração, grupos parlamentares e comissões da ALRAA.

3 — O parecer da comissão de trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior, tendo em atenção a extensão e complexidade da matéria.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos dos trabalhadores

Artigo 18.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os funcionários nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao funcionário e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 19.º

Direito de realização de plenários

1 — Os funcionários têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho até ao limite de quinze horas por ano.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao funcionário e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os funcionários têm também o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, desde que autorizados pela presidência.

4 — Para efeitos dos n.os 1 e 3 deste artigo, a comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao secretário-geral da ALRAA com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 20.º

Acção da comissão de trabalhadores no interior da ALRAA

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os funcionários.

Artigo 21.º

Direitos de afixação e distribuição de documentos

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos funcionários em local adequado para o efeito.

2 — A comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de

trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 22.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem o direito de obter do órgão de gestão os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 23.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é independente dos órgãos de gestão da ALRAA, dos partidos e associações políticas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades referidas no número anterior ingerir-se no funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

Artigo 24.º

Capacidade judiciária

1 — A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos funcionários que lhe compete defender.

2 — A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus elementos.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciados, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo.

CAPÍTULO V

Composição, organização, funcionamento e destituição da comissão de trabalhadores

Artigo 25.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da ALRAA.

Artigo 26.º

Composição

1 — A comissão de trabalhadores é composta por três elementos, sendo um presidente, um primeiro-secretário e um segundo-secretário.

2 — O presidente é o indicado ou, na falta de indicação, o primeiro da lista.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o primeiro-secretário substitui o presidente.

Artigo 27.º

Financiamento

As receitas da comissão de trabalhadores devem provir de eventos ou actividades por estas realizados, não podendo, em caso algum, ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da ALRAA.

Artigo 28.º

Duração do mandato

1 — O mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos, com início em Janeiro.

2 — A comissão de trabalhadores inicia funções no dia seguinte ao da publicação dos resultados definitivos das eleições.

Artigo 29.º

Destituição e renúncia do mandato

1 — Caso algum dos elementos da comissão renuncie ao seu mandato ou por qualquer motivo o não possa exercer, os outros dois elementos da comissão escolhem outro trabalhador da ALRAA para o seu lugar.

2 — Caso a renúncia seja efectuada por mais de um elemento da comissão, considera-se esta dissolvida.

3 — Em caso de renúncia ou destituição da comissão de trabalhadores, o plenário elege a comissão eleitoral, a quem incube a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 30.º

Forma de obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

Artigo 31.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente no mês de Dezembro do ano a que respeita o mandato.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

Artigo 32.º

Alteração dos estatutos

Sem prejuízo do previsto na lei, as deliberações para alteração destes estatutos seguem as regras do regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores.

Artigo 33.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do regulamento eleitoral para a comissão de trabalhadores aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 34.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante deste estatuto o regulamento eleitoral, que se anexa.

Artigo 35.º

Início do mandato da comissão de trabalhadores

Caso a eleição da comissão de trabalhadores ocorra depois do mês de Janeiro, a duração do seu mandato, previsto no artigo 28.º, reporta-se sempre àquele mês.

Artigo 36.º

Entrada em vigor

Este regulamento e o regulamento eleitoral, em anexo, entram em vigor no dia imediato à data da sua publicação no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*.

Regulamento Eleitoral para a Eleição da Comissão de Trabalhadores

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis todos os funcionários do quadro de pessoal da ALRAA.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Os funcionários das delegações da ALRAA votarão por correspondência, nos termos dos n.os 1, 2, e 3 do artigo 15.º do presente regulamento.

3 — É ainda permitido o voto por correspondência aos funcionários que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de atestado médico.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos.

2 — A comissão eleitoral é eleita pelo plenário dos trabalhadores, devendo ser constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes, sendo os seus membros escolhidos de entre todos os funcionários do quadro pessoal da ALRAA.

3 — A comissão eleitoral elege o seu presidente.

4 — A comissão eleitoral inicia a sua actividade na primeira reunião após a sua constituição e termina o seu mandato com a tomada de posse da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 4.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir o seu conhecimento por todos os funcionários.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao secretário-geral da ALRAA, na mesma data em que for publicada.

Artigo 5.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado pelo mínimo de 20 % dos funcionários.

Artigo 6.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores um mínimo de 20 % dos funcionários do quadro de pessoal da ALRAA.

2 — Nenhum funcionário pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 7.º

Rejeição de candidatura

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade de candidatura com este estatuto.

3 — As irregularidades e violações deste regulamento podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados por correio electrónico pela comissão eleitoral ou por qualquer outro meio escrito, no prazo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação

nos locais indicados no n.º 3 do artigo 4.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são indicadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 9.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas até vinte e quatro horas antes da data marcada para a eleição, de modo que nestas últimas não haja propaganda.

Artigo 10.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nas delegações com mais de 10 funcionários eleitores.

2 — A mesa de voto funcionará no local de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 11.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todas as delegações da ALRAA.

Artigo 12.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os funcionários com direito a voto.

2 — A mesa de voto é nomeada pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto da mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações do acto eleitoral.

Artigo 13.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitoral.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento à mesa de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, pelo meio que considerar mais conveniente, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos funcionários com direito a votar por correspondência.

Artigo 14.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação são registada em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa de voto.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 15.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até à hora de encerramento da eleição.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão de trabalhadores, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 16.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 15.º, ou

seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 17.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura e encerramento das urnas têm lugar simultaneamente em todos os locais de votação e poderão ser presenciados por todos os funcionários.

2 — De tudo que se passar na mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia da acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento, com as formalidades previstas no n.º 2.

5 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 18.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é fixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao secretário-geral da ALRAA a relação dos eleitos bem como cópia da acta de apuramento global.

Artigo 19.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer funcionário votante tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, de impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da ALRAA, nos termos da lei em vigor.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação deste regulamento e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnante.

Artigo 20.º

Integração de lacunas

Em tudo o omisso neste regulamento aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e demais legislação aplicável.

II — ELEIÇÕES

Comissão de trabalhadores da empresa da TAP Portugal, S. A. — Eleição em 2 de Abril de 2008 para o mandato de 2008-2010 — Substituição.

Na comissão de trabalhadores, eleita em 2 de Abril de 2008, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 18, de 15 de Maio de 2008, Rosa Maria Marques Alves foi substituída por João da Silva Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 4423793, de 13 de Setembro de 2000.

Comissão de trabalhadores e subcomissões da empresa BARLOWORLD STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 2008 para o mandato de 2008-2010.

Efectivos:

Alcina Maria Pires Abreu — bilhete de identidade n.º 5196713.

Carlos Manuel Fonseca dos Santos — bilhete de identidade n.º 4786716.
Vítor Manuel Marques Barrote — bilhete de identidade n.º 2324920.
José Manuel Marques de Matos — bilhete de identidade n.º 6586613.
Maria Luísa de Jesus Alves — bilhete de identidade n.º 2362344.

Suplente — Pedro Miguel de Jesus Bernardino — bilhete de identidade n.º 10976010.

Subcomissão de Beja:

Hugo Miguel Martins C. Simão — bilhete de identidade n.º 10346739.
José Cabaça Júnior — bilhete de identidade n.º 11011897.

Suplente — Rui Manuel Martins Inácio — bilhete de identidade n.º 105940004.

Subcomissão do Porto:

António Joaquim Amaral de Carvalho — bilhete de identidade n.º 002854757
Óscar Manuel Carmo Oliveira — bilhete de identidade n.º 10011905.

Registados em 21 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 111/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

Comissão de trabalhadores da Repsol Polímeros, L.da — Eleição em 29 de Agosto e 1 de Setembro de 2008, para o biénio 2008-2010.

Francisco Xavier Marques Torres, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9901429, de 18 de Dezembro de 1998, emitido em Setúbal.
António João dos Santos, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4908320, de 6 de Janeiro de 1999, emitido em Setúbal.
Miguel Paulo Ferreira Ribeiro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5194991, de 27 de Março de 1998, emitido em Setúbal.
Norberto Valente Barradas, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4656164, de 29 de Julho de 1996, emitido em Setúbal.
Ulisses Jorge Mendes Pedro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10274660, de 23 de Março de 2004, emitido em Setúbal.

Suplentes:

Manuel Lança, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4684528, de 4 de Dezembro de 1997, emitido em Setúbal.
Daniel Silvério casado, portador do bilhete de identidade n.º 10529689, de 10 de Agosto de 2005, emitido em Setúbal.

Registados em 23 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 172/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

Comissão de trabalhadores da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores — Eleição em 1 de Fevereiro de 2008, para o mandato de 2008-2010.

Presidente — José Rodrigues da Costa, redactor principal do quadro de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.
Primeiro-secretário — Roberto Daniel Moniz Vieira, técnico superior principal do quadro de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.
Segundo-secretário — Maura Cristina Ávila Soares, técnica profissional de biblioteca e documentação especialista principal do quadro de pessoal da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e

Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 17 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da EDP Produção, S. A.»

EDP Distribuição — Energia, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 17 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDP Distribuição — Energia, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da EDP Distribuição, S. A.»

EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A.»

ENERNOVA — Novas Energias, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa ENERNOVA — Novas Energias, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da ENERNOVA — Novas Energias, S. A.»

O&M Serviços — Operação e Manutenção Industrial, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção

da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa O&M Serviços — Operação e Manutenção Industrial, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da O&M Serviços — Operação e Manutenção Industrial, S. A.»

SÃVIDA — Medicina Apoiada, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SÃVIDA — Medicina Apoiada, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da SÃVIDA — Medicina Apoiada, S. A.»

EDP Soluções Comerciais, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDP Soluções Comerciais, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da EDP Soluções Comerciais, S. A.»

TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, S. A.»

EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 16 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A.»

Schaeffler Portugal, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos Lisboa — Leiria — Santarém — Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa Schaeffler Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.as com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 23 de Janeiro de 2009, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Schaeffler Portugal, S. A., Estrada do Lavradio, 25, 2500-078 Caldas da Rainha.»

SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 17 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, informa VV. Ex.as que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., nos dias 15 e 16 de Janeiro de 2009.»

3 Marcos — Indústrias Metálicas, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa, 3 Marcos — Indústrias Metálicas, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Para cumprimento, do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, os trabalhadores da 3 Marcos — Indústrias Metálicas, S. A., vêm por este meio informar VV. Ex.as que se vai realizar a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da higiene, segurança e saúde no trabalho no dia 18 de Fevereiro de 2009 na empresa 3 Marcos — Indústrias Metálicas, S. A., com a CAE 25940, sita na Rua de 3 Marcos, 249, Vale do Grou, 3754-909 Águeda.»

(Seguem-se as assinaturas de 63 trabalhadores.)

Gráfica de Coimbra, L.da

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação, efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Gráfica de Coimbra, L.da:

«Serve a presente para comunicar, nos termos legais (artigo 266.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004) que vamos dar início ao processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, que se realizará no próximo dia 15 de Dezembro de 2008, nas instalações da empresa Gráfica de Coimbra, L.da, na Rua do Progresso, 13, Palheira, 3040-692 Assafarge.»

BA Vidro, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a se-

gurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa BA Vidro, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 20 de Janeiro de 2009 realizar-se-á na empresa BA Vidro, S. A., sedeada na Avenida de Vasco da Gama, 8001, 4434-508 Avintes, do sector da embalagem de vidro, com a CAE 131, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004.»

LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e SINERGIA — Sindicato da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, 29 de Julho, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 16 de Janeiro de 2009 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST da LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.»

COVILIS — Companhia de Vidro de Lisboa, L.da

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, L.da, com sede no Lugar de Caniços, sem número, Parque Industrial da Póvoa, 2626-509 Póvoa de Santa Iria, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 17 de Outubro 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Serve a presente convocatória para cumprimento ao artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho — promoção da eleição, na qual os trabalhadores desta empresa abaixo assinados promovem por sua iniciativa um novo acto eleitoral para eleição dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

O acto eleitoral terá lugar no próximo dia 19 de Janeiro de 2009.»

(Seguem-se as assinaturas de 71 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bollinghaus Portugal — Aços Especiais, S. A. — Eleição realizada em 7 de Outubro de 2008, para o triénio de 2008-2011.

Efectivos:

Alberto Crespo Teixeira, bilhete de identidade n.º 1456908, de 14 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Ricardo Filipe Alves Lisboa, bilhete de identidade n.º 12569603, de 4 de Maio de 2007, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

António Pinto Pedrosa Querido, bilhete de identidade n.º 4440606, de 10 de Dezembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

António José Confraria Coelho, bilhete de identidade n.º 4495544, de 13 de Maio de 2002, do arquivo de Leiria.

Registados em 8 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 76/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.

AGROQUISA — Agroquímica, S. A. — Eleição realizada em 9 de Outubro de 2008

Efectivo — Horácio António Teles, bilhete de identidade n.º 7119761, de 23 dfe Fevereiro de 2004, do Arquivo de Lisboa.
Suplente — José Cardoso Silva bilhete de identidade n.º 3866623, de 19 de Agosto de 2008, do Arquivo de Lisboa.

Registados em 22 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 75/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.

Metalúrgica Central de Alhos Vedros — Eleição em 7 de Outubro 2008, para o mandato de três anos.

Efectivos:

José Manuel Domingues Costa, bilhete de identidade n.º 5444694, de 30 de Abril de 1956, de Lisboa.
Rodrigo Silveira Pereira, bilhete de identidade n.º 290296, de 8 de Junho de 1944, de Lisboa.
José Jorge Falm Miranda, bilhete de identidade n.º 4946311, de 20 de Janeiro de 1954, de Lisboa.

Suplentes:

João Miguel da Graça Almeida, bilhete de identidade n.º 8546929, de 14 de Fevereiro de 1969, de Lisboa.
Nuno Miguel Coelho Marçal, bilhete de identidade n.º 11724037, de 20 de Setembro de 1980, de Lisboa.
António José Marques Canhoto, bilhete de identidade n.º 4578361, de 26 de Junho de 1953, de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 22 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

CINCA — Companhia Internacional de Cerâmica, S. A. — Eleição realizada em 19 de Abril de 2008.

Eleição realizada em 19 de Abril de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2008.

Efectivos:

Maria Alice Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 7854668, de 5 de Dezembro de 2000 de Lisboa.
Paulo Sérgio Pinto Sousa, bilhete de identidade n.º 10880752, de 6 de Maio de 2004, de Lisboa.
Paulo Fernando Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º 11523354, de 24 de Julho de 2002, de Lisboa.

Suplentes:

Maria Clara de Borges Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7023245, de 25 de Fevereiro de 2002, de Lisboa.
Marcelo Vieira Fernandes Maria, bilhete de identidade n.º 9818063, de 23 de Junho de 2006, de Lisboa.
Irene Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 7430472, de 15 de Março de 1999, de Lisboa.

Registados em 29 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.